



ESCOLA NAVAL

talento e brio



Mariana Sofia Melo de Almeida

Perspetiva de Género

**Integração de Perspetiva de
Género em Operações
Militares**

**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais,
na especialidade de Marinha**



Alfeite

2015



ESCOLA NAVAL

talant de bi-faire



Mariana Sofia Melo de Almeida

***Perspetiva de Género:
Integração de Perspetiva de Género nas Operações Militares***

**Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais, na
especialidade de Marinha**

Orientador: Capitão-Tenente Pedro Gabriel de Seixas Dias da Silva Barata

Co-orientador: Capitão-de-Mar-e-Guerra Custódio Fernando Lopes

O Aluno Mestrando

O Orientador

Mariana Almeida

Pedro Silva Barata

Alfeite
2015

Dedicatória

À Isabel Melo,
Ao Joaquim Melo,
À Tânia Batista.

Agradecimentos

Tão desafiante quanto elaborar a presente tese de mestrado, foi de igual forma conseguir a difícil tarefa de agradecer, em apenas uma página, a todos aqueles que contribuíram para que este projeto chegasse a bom porto.

Após uma fase de extrema importância para a minha vida profissional, depois de cinco anos de ensino na Escola Naval, é fundamental louvar todos os intervenientes que dela fizeram parte. É com muita satisfação que expresso aqui o mais profundo agradecimento a todos aqueles que tornaram a realização deste trabalho possível.

Ao Comandante Silva Barata, na qualidade de meu orientador, pela forma como orientou o meu trabalho. Pela utilidade das suas recomendações, orientações na execução da investigação e a cordialidade com que sempre me recebeu. Estou grata por ambas e também pela liberdade de ação que me permitiu, acrescentando o facto de ter inculcado o gosto no estudo do tema, que foi decisivo para que este trabalho contribuisse para o meu desenvolvimento pessoal.

Por forma a trazer valor acrescentado ao trabalho, optou-se por realizar entrevistas dirigidas a militares que, por força da sua experiência nas operações, ou pelo seu conhecimento profundo desta temática trouxessem a sua visão prática. Assim, os meus agradecimentos vão também para todos os entrevistados pelas contribuições, pelo tempo disponibilizado e por terem partilhado as suas experiências e conhecimentos, que em muito valorizaram a investigação. Em particular gostaria de agradecer:

Ao Comandante Fernandes Gil (CFR FZ), ao Comandante Costa Frescata (CTEN FZ) e à Dr.^a Filipa Albergaria (CTEN MN), pela sua disponibilidade, orientações e preciosos contributos prestados.

À Tenente Anabela Lourenço (2TEN TSN-RH), da Superintendência do Pessoal, à Comandante (CTEN TSN-RH) Cidália dos Anjos e à Sargento Sousa Leigo, da Direção do Pessoal, por terem fornecido bibliografia fundamental e pertinente sobre o assunto tratado neste trabalho, bem como terem transmitido informações úteis sobre o mesmo;

À Dr.^a Isabel Elias da Costa e à Dr.^a Sandra Mendes (MDN), por me receberem e terem ajudado no que sabiam e poderiam fornecer sobre o Género nas Forças Armadas;

À Tenente Mara Saramago e à Tenente Ana Pereira, do CADOP (CITAN), por se disponibilizarem para a entrevista;

Ao Major Costa Batista (Exército Português) e à Capitã Inês Luís (Força Aérea Portuguesa) por terem partilhado informações de extrema utilidade, sobre a Perspetiva de Género em operações militares e terem fornecido contributos de grande valor para esta tese de mestrado.

A todos os meus amigos pelo apoio e incentivo incondicional. Um agradecimento especial à Tânia Batista, à Rita Cotrim e à Cristiana Lopes por serem amigas equivalentes a irmãs, as quais considero “amigas para a vida”.

À minha mãe, a minha melhor amiga, o meu exemplo de mulher a seguir, que apesar de todas as dificuldades que a vida lhe colocou no caminho, sempre foi uma lutadora. Sempre me incentivou a nunca desistir do que realmente acreditamos e ambicionamos para o nosso futuro. Obrigada por seres a mãe que és, por todos os ensinamentos que me transmites e por continuares a inspirar-me a almejar em ser uma pessoa como tu.

Ao meu pai, por todo o amor e preocupação, toda a força e por me demonstrar em cada situação a ver o lado positivo.

Ao meu padrinho Joaquim Melo, por continuar a preocupar-se comigo como se fosse sua filha. Por nunca duvidar das minhas capacidades e por todas as lições dadas.

À minha restante família, que apesar da distância, são o meu porto seguro, para que tudo isto se tornasse possível.

O meu sincero obrigado.

Resumo

O presente trabalho versa sobre o impacto positivo que a integração da Perspetiva de Género tem na eficácia das operações militares, em particular na Marinha, no que concerne ao planeamento e condução das operações em questão.

Neste sentido, foi necessário enquadrar o objeto da tese, o género, na esfera militar, e o da Perspetiva de Género nas operações militares, e de que forma poderiam contribuir o sucesso de tais operações.

O realce do tema surgiu face à homologação pela Organização das Nações Unidas da Perspetiva de Género, na sequência do reconhecimento internacional de que no conflito existe uma população-alvo que é particularmente afetada - as mulheres e as crianças- e que a violência sexual é utilizada como arma pelas partes beligerantes. Com a oficialização desta preocupação, através da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (2000) -“*Mulheres, Paz e Segurança*”, reconhecida pela NATO, os Estados membros foram instados a adotá-la através da implementação de medidas conducentes à inclusão de uma Perspetiva de Género nos processos de planeamento e execução das operações militares. Cientes da relevância de uma Perspetiva de Género em determinadas missões militares, nomeadamente nas de apoio à paz, existem nações, que prontamente e gradualmente têm vindo a potenciar a sua participação, reconhecendo a necessidade de reforçar as ações de formação e sensibilização para a igualdade de género a todos os elementos envolvidos nestas missões, integrados em forças militares (NATO, UE, Nacionais), em diversos teatros de operações.¹

Ao longo da investigação foi possível constatar a importância que a NATO concede à temática, e a forma como a doutrina desta organização se encontra desenvolvida e vocacionada, para permitir aos Estados membro integrantes implementar a Perspetiva de Género no planeamento operacional, formação e treino para as missões.

Verificou-se também que na Marinha, embora haja alguma compreensão da relevância e finalidade da integração da dimensão do género na organização das operações militares, é observável uma falta de compreensão da melhor forma de operacionalizá-la nos aspetos práticos das respetivas tarefas, e de que forma pode constituir valor acrescentado no cumprimento cabal das missões.

¹ Por exemplo, Bósnia, Kosovo, Timor, Afeganistão, Paquistão, Líbano

Ciente do desafio que se coloca na consciencialização do presente tema, da comunidade naval e sociedade civil, na atual tipologia das operações, o nosso argumento pretende demonstrar que uma adequada integração do género nas operações pode ser um multiplicador de força e melhorar a eficácia da missão, desde que haja um foco interno que encare os procedimentos internos da organização, políticas, doutrina, formação, meios ativos e relação interpessoal entre os indivíduos.

Palavras-chave: Género, Perspetiva de Género, Operações militares, Planeamento operacional

Abstract

The present work deals with the positive impact that the integration of a gender perspective has on the effectiveness of military operations, in particular in naval operations, regarding planning and conducting naval operations.

In this regard, it was necessary to fit the object of the thesis, the gender, in the military sphere, and from the perspective of gender mainstreaming in military operations, and how they could contribute to the success of such operations.

The highlight of the theme emerged in the light of the international recognition that in conflict there is frequently a target population which is particularly affected—women and children—and that sexual based violence is often used as a weapon. Following that, the United Nations approved the UNSCR 1325 (2000) “Women, peace and security”, also recognized by NATO Member States, urging states to adopt it through the implementation of measures leading to the inclusion of a gender perspective in planning and execution of military operations.

Aware of the importance of a gender perspective in specific military missions, particularly in peace, there are nations that promptly and gradually have been maximising their participation, recognizing the need to strengthen training and awareness-raising actions for gender equality to all elements involved in these missions, integrated into military forces (NATO, EU, national), in different theatres of operations².

Over the course of the investigation it was clear the importance that NATO grants to the subject, and the way the doctrine of this organization is developed and dedicated, to allow Member members to implement the Gender Perspective in operational planning, training and training for missions.

It was also verified that in the Navy, although there is some understanding of the importance and purpose of gender mainstreaming in the Organization of military operations, still exists a lack of understanding of how to operationalize it in the practical aspects of the respective tasks, and how can constitute added value in carrying out the missions.

Aware of the challenge in this subject, awareness of community and civil society, in the current typology of operations, our argument seeks to demonstrate that an adequate integration of gender mainstreaming in operations can be a force multiplier

² For example, Bosnia, Kosovo, East Timor, Afghanistan, Pakistan, Lebanon

and improve the effectiveness of the mission, as long as there is an internal focus that face the internal procedures of the Organization, policies, doctrine, training, active media and interpersonal relationship between individuals.

Keywords: Gender, Gender Perspective, military operations, operational planning

ÍNDICE

Dedicatória	III
Agradecimentos	IV
Resumo	VI
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	XIII
1. Introdução.....	1
1.1. Objeto de Estudo e sua delimitação	3
1.2. Justificação e importância da investigação	4
1.3. Definição do objetivo da investigação	5
1.4. Metodologia de Investigação	7
1.4.1. Questão Central e Questões Derivadas	8
1.5. Organização e conteúdo da Investigação	10
2. O Género e Perspetiva de Género	12
2.1. Uma Perspetiva de Género.....	12
2.1.1. Estereótipos de Género	15
2.1.2. A Perspetiva de Género	17
2.2. A Definição de género na ONU, NATO e UE.....	19
2.2.1. A ONU	20
2.2.2. A NATO	22
2.2.3. UE	26
2.3. O Género e a CIMIC	29
2.3.1. Definição.....	29
2.3.2. Objetivo e propósito da CIMIC	30
2.3.3. Relações com atores civis.....	31
2.4. Portugal e o Género	34
2.4.1. A Marinha e os Planos Nacionais de Ação	38
2.5. Resposta à Questão Derivada	39
3. Caracterização das Operações Militares: O contexto internacional e nacional...	42
3.1. Ameaças no Séc. XXI.....	43
3.2. As Operações: Breve caracterização das operações militares	44
3.2.1. Constituintes de uma Nação ou Sociedade.....	44
3.2.2. Os Conflitos Armados Contemporâneos.....	46
3.2.3. Carácter evolutivo das operações	50
3.2.4. Operações Militares- NATO, UE e Portugal	53
3.3. Resposta à Questão Derivada	62

4. Integração da Perspetiva de Género nas Operações	64
4.1. Início: O que conduziu ao processo	64
4.2. Doutrina: O Panorama Legal	67
4.2.1. As Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas	67
4.2.2. Planos Nacionais de Ação Portugal	71
4.2.3.1. Planos Nacionais de Ação	72
4.2.3.2. Plano Nacional de Ação Português	74
4.2.3.3. A Operacionalização do Plano Nacional de Ação	76
4.2.4. <i>Portugal's Annual Reports</i>	80
4.3. A <i>Comprehensive approach</i> na integração da Perspetiva de Género	82
4.3.1. Contribuição da NATO para uma <i>Comprehensive Approach</i>	84
4.4. O Género e Eficácia nas Organizações Militares.....	87
4.4.1. A importância de incrementar a Perspetiva de Género	93
4.4.2. O <i>Mainstreaming</i> de Género.....	96
4.4.2.1. Fatores que influenciam a segurança nas operações.....	98
4.4.2.2. Desarmamento, Desmobilização e Reintegração (DDR).....	99
4.4.3. Gestão do treino.....	100
4.5. O equilíbrio de Género dentro das forças	102
4.6. O Género ao nível tático e operacional: o exemplo da NATO.....	105
4.6.1. Pré-empenhamento: Preparação e Planeamento Operacional	105
4.6.1.1. Fator, Dedução, Conclusão: Exemplos	108
4.6.2. Execução.....	111
4.6.3. Transição.....	112
4.6.4. Assessor de Género: Um elo de ligação para a Perspetiva de Género nas operações.....	113
4.6.4.1. Funções de Gender Advisor.....	114
4.6.4.2. GENAD na Suécia	117
4.7. Resposta à Questão Derivada	123
5. Considerações Finais	128
5.1. Recomendação para o desenvolvimento de um futuro modelo português .	128
5.1.1. Teoria e Método.....	128
5.1.2. Processos de Mudança Organizacional.....	132
5.2. Reflexões sobre a Eficácia Militar e Perspetiva de Género.....	134
5.3. Recomendações	139
5.3.1. O que impulsionou o processo de mudança no modelo sueco? Como associar à Marinha?	139

5.3.2. Teoria da Mudança	139
5.3.2.1. Hipótese de Causa e Efeito.....	141
5.3.2.2. Assessor de Género Sénior nos Quartéis-Generais: caso da Suécia	142
5.3.2.3. O Centro Nórdico de Género nas Operações Militares: caso da Suécia	143
5.3.3. Avaliação do processo de mudança- caso da Suécia	144
5.3.4. A melhoria da eficácia operacional	146
5.4. Futuras Investigações	151
5.4.1. Estudo comparativo da incrementação da Perspetiva de Género: médio ou longo prazo.....	151
5.4.2. Formação e treino nas escolas de formação na Marinha	153
5.4.3. Portal da Internet e Intranet da Marinha.....	155
5.4.4. Operacionalizar a integração da Perspetiva de Género	156
5.4.5. Resposta à Questão Derivada e Questão Central.....	158
Bibliografia.....	164
Glossário	169
Anexos.....	173
Anexo I. Objetivos de Desenvolvimento do Milénio	174
Anexo II. Formação e Ensino relacionados com a Perspetiva do Género ou UNSCR 1385 ou 1820 a nível Nacional (2012)	175
Anexo III. Diferentes níveis de responsabilidade da NATO	176
Anexo IV. <i>Gender Analysis Tool</i>	178
Anexo V. <i>Gender Training Overview</i>	179
Anexo VI. Assessor de Género e Assessor de Género no Terreno: Papel e responsabilidades	183
Anexo VII. <i>Genderforce</i>	187
Anexo VIII. <i>Gender Focal Point</i>	189
Anexo IX. Relatório de Perspetiva de Género nas operações	190
Anexo X. Perspetiva de Género, Formação e Treino	191
Anexo XI. O processo de tomada de decisão da NATO	195
Apêndices.....	198
Apêndice I. Entrevistas: Resumo	199
Apêndice II. Entrevista: Perspetiva de Género na Missão- Perguntas.....	202

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

A

ACO- *Allied Command For Operations*
ACT- *Allied Command For Transformation*
ADL- *Advanced Distributed Learning*
AR- *Área de Responsabilidade*
AO- *Área de Operações*

C

CO – *Comandante*
CCOE- *Civil-Military Cooperation Centre of Excellence*
CEDAW- *Committee on the Elimination of Discrimination against Women*
CEE- *Comissão Económica Europeia*
CIMIC- *Civil-Military Cooperation*
CGerCIMIC- *Companhia Geral de CIMIC*
CMI- *Civil-Military Interaction*
COPD- *Comprehensive Operations Planning Directive*
CPOE- *Comprehensive Preparation of the Operational Environment*
CRO- *Crisis Response Operations*
CWINF- *Committee on Women in NATO Forces*

D

DDR- *Disarmament, Demobilisation and Reintegration*

E

EU- *European Union*
EUFOR RD Congo - *European Union Force Democratic Republic of Congo*
EUFOR CHAD/RCA- *European Union Force Chad/Central African Republic*

F

FCA- *Full CIMIC Analysis*
FRAGO- *Fragmentary Orders*
FET- *Female Engagement Team*
FHQ- *Field Headquarters*
FMUP- *Swedish Armed Forces Development Plan*
FRI- *Força de Reação Imediata*
FS- *Swedish Continuation Force* (contingente do ISAF)

G

GENAD- *Gender Advisor*
GFA- *Gender Field Advisor*
GFP- *Gender Focal Point*

H

HQ- *Headquarters*

I

ISAF- *International Security Assistance Force (Afghanistan)*
IO - *International Organisation*

J

JOA - *Joint Operations Area*

K

KFOR- *Kosovo Force*

M

MET- *Mixed Engagement Team*
MDG- *Millennium Development Goal*
MDN- *Ministério da Defesa Nacional*

N

NATO - *North Atlantic Treaty Organisation*
NA5CRO - *Non Article 5 Crisis Response Operations*
NCFWC- *NATO CIMIC Field Worker Course*
NCGM- *Nordic Centre for Gender in Military operations*
NCSWC- *NATO CIMIC Staff Worker Course*
NBG - *Nordic Battle Group*
NGO- *Non-Governmental Organisation*

O

OHQ- *Operation Headquarters*
OMLT- *Operational Mentor Liaison Teams*
OPLAN- *Operation Plan*
OSCE- *Organização de Segurança e Cooperação Europeia*

P

PNA- *Plano Nacional de Ação*
POTG - *Portuguese Task Group*

PoC- *Protection of Civilians*
PRT- *Provincial Reconstruction Team*
(Afghanistan)
PSYOPS- *Psychological Operations*

R

RC North- *Regional Command North*
(Afghanistan)
ROE- *Rules of Engagement*

S

SEA- *Sexual Exploitation and Abuse*
SOP- *Standard Operating Procedures*
SSR- *Security Sector Reform*
SWEDINT - *Swedish Armed Forces*
International Centre

T

TCA- *Theatre Civil Assessment*
TTP- *Technics and Tactical Procedures*

U

UN- *United Nations*
UNSC- *United Nations Security*
Council
UNSCR - *United Nations Security*
Council Resolution

Índice de Figuras e Tabelas

Figura 1. Planeamento de PSO.....	58
Figura 2. A Marinha nas NA5CRO, in Palestra ministrado por Comandante Frescata, no âmbito de formação no CITAN	59
Figura 3. Hierarquia do quadro legal atual	74
Figura 4. Mulher somali com o seu filho descansam no caminho para um capo de refugiados no Quénia; 80% dos refugiados de todo o mundo são mulheres e crianças .	84
Figura 5. Sargento Adams e Cabo Baker, e socorrista Crowley, elementos de uma FET, juntamente com o 1º batalhão de fuzileiros, constituíam a “Regimental Combat team II”, partindo da sua base de operação.	103
Figura 6. Equipa de CIMIC em apoio numa missão de ajuda humanitária, no Afeganistão. Durante a execução de atividades CIMIC é vital incluir uma perspetiva de género; os homens e as mulheres têm diferentes necessidades e prioridades.	107
Figura 7. Militar alemão a dar treino em como realizar uma revista de corpos a uma mulher Afegã aos membros das ISAF Engagement Teams (Afeganistão).	110
Figura 8. Seis etapas do parecer militar.....	195
Tabela 1. Quadro Comparativo dos parâmetros entre Sexo e Género.....	16
Tabela 2. Esquema Diretor (Missões das Forças Armadas)	48
Tabela 3. Quadro de formação na Marinha, onde é incluído o tópico do Género.....	175
Tabela 4. Tabela Organizativa das tarefas da CIMIC.....	178

1. Introdução

Esta tese de mestrado intitulada “Integração de Perspetiva de Género nas Operações militares” pretende examinar o impacto da inclusão dos aspetos relativos ao género nos processos de tomada de decisão e planeamento das operações militares.³

As Forças Armadas têm como função essencial a defesa militar da Nação, quer em situações de guerra, quer durante os períodos de paz. Em ambiente de guerra, a defesa do Território Nacional é a preocupação máxima, no entanto, a área de intervenção e emprego das Forças Armadas Portuguesas têm vindo a diversificar-se, nomeadamente em tempos de paz, em que o uso da força é desvantajoso no alcance do sucesso das ações que são desenvolvidas no apoio à Política Externa. Tais atividades, que não sendo de guerra, são desenvolvidas em ambiente de paz ou de conflito não extremado, e constituem um tipo de missões que é cada vez mais uma forma de desafio à formação e treino dos militares dos três ramos das FFAA. Falamos das Operações de Apoio à Paz, de Manutenção de Paz e de Dissuasão da Guerra.⁴

As aptidões complementares do pessoal do género feminino e masculino são essenciais para a eficácia operacional das operações NATO, UE e nacionais, especialmente tendo em conta o aumento da complexidade da interação civil-militar, das relações públicas e da obtenção de informação. Segundo o *Committee on Women in NATO Forces* (CWINF), a eficácia operacional das operações NATO, inclui a contribuição para a paz sustentável e duradoura das nações, na qual a Igualdade de Género é um fator decisivo e determinante para alcançar tal objetivo.⁵

É nesta conjuntura da integração de uma Perspetiva de Género na área operacional das missões, que o presente trabalho de investigação centra o seu foco de pesquisa, o qual será desenvolvido nos próximos capítulos.

Apesar do progresso que tem vindo a ser realizado, a maioria dos militares ainda tem dificuldades em abranger todo o potencial das populações locais e transformar internamente os padrões, valores, normas, e crenças culturais e sociais que colocam alguns membros em situações de desvantagem com base nas suas características dos

³ O termo militares, doravante, passará a incluir todas as operações: NATO, UE, ONU e Nacionais.

⁴ (Simões, 1998), *As Operações de Apoio à Paz- Participação das Forças Navais e Anfíbias nas novas missões das Forças Armadas e a necessidade de formação e treino na Marinha*, Anais do Clube Militar Naval

⁵ (NATO, 2013), *CWINF Guidance For NATO Gender Mainstreaming*, pp.11

seus serviços.⁶ É de extrema importância que os militares saibam como lidar com as diferenças dos grupos étnico-culturais e sociais que residem nas sociedades, incluindo os aspetos relativos às mulheres.

O desencadear de questões e situações, relativas ao género nas operações é algo relativamente recente nas Forças Armadas, é um dado compreensível, uma vez que os assuntos de género nem sempre são realçados, nem tão pouco são do conhecimento geral da população, nomeadamente no ambiente militar. Primeiro, porque o pessoal militar não se encontra familiarizado com a temática; e segundo, o mesmo pessoal não possui experiência alguma resultante da especialização e de contacto com o género com a experiência adquirida nas missões, as quais são incumbidas aos diversos destacamentos, unidades integrantes dos ramos das Forças Armadas.

Sendo o género um conceito social que descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua entidade social, diferindo de cultura para cultura, é possível ao longo do trabalho, estabelecer um elo de ligação com um conceito impopular na mente dos indivíduos, tanto civis como militares, a Perspetiva de Género.

A base conceptual do *Gender mainstreaming*⁷ encontra-se definida como uma estratégia para alcançar a igualdade de género, considerando as implicações para os homens e para as mulheres em planos de ação, incluindo políticas de legislação, programas em todas as áreas e a todos os níveis dos estados, de forma a assegurar que as preocupações e as experiências destes indivíduos são tidas em consideração na elaboração, implementação e monitorização de políticas e programas nas esferas da política, economia e da sociedade.

Organizações como a Organizações das Nações Unidas (ONU) e NATO não passaram incólumes a este tema. As Nações Unidas reconheceram a pertinência deste assunto nas situações de conflito e pós conflito e compuseram a Resolução 1325; a NATO seguiu o exemplo, e expôs aos Estados membro, diretivas focadas na integração da Perspetiva de Género, orientada para o planeamento e condução das missões ao seu encargo. Para promover a eficácia operacional de uma operação, a forma como cada

⁶ Franklin C. Pinch, *Diversity: Conditions for na adaptive, inclusive militar (chapter 7) - Challenge and change in the military- Gender and Diversity issues*

⁷ Por força da dificuldade em encontrar uma tradução optou-se por manter ao longo do trabalho a expressão no idioma original.

comandante de uma força terá de abordar as diferenças inerentes a cada um destes setores populacionais, e ao papel que cada um desempenha nas sociedades onde estão inseridos, poderá constituir valor acrescentado no cumprimento das suas missões e ser determinante no sucesso de condução e execução de uma operação.

Em suma, com a produção do presente trabalho de investigação, remetemos o leitor a centrar-se na pertinência do tema, na disposição das operações em que a Marinha pode ser empenhada com os seus meios, nomeadamente, as forças destacadas para locais onde é fulcral uma abordagem adequada à comunidade local, face a situação de conflito e ou catástrofe.

Nesta via de pensamento, objetiva-se a ideia elementar da consciencialização das estruturas de comando a estarem cientes e a serem alvo de formação no tema, bem como as restantes equipas e grupos a prestar serviço em tais operações. Por força da tipificação das operações em que a Marinha participa, e devido à complexidade de toda a envolvente do género inerente a estas missões, é fundamental que a estrutura organizativa garanta integração numa Perspetiva de Género no planeamento e condução das operações militares.

1.1. Objeto de Estudo e sua delimitação

A dificuldade na escolha não foi obstáculo que surgisse na eleição do tema da “Perspetiva de Género” como objeto de estudo da tese a concretizar.

Face à sistemática questão da aplicabilidade da Perspetiva de Género no meio militar, em particular nas missões em que a Marinha opera as suas forças, quer navais quer de projeção de força em meio terrestre, torna-se pertinente, sob o ponto de vista da eficácia militar, compreender o valor acrescentado que a implementação de uma Perspetiva de Género no processo de planeamento e execução das operações poderá trazer para a prossecução dos objetivos propostos.

Assim sendo, o objeto de estudo centra-se no género aplicado às operações militares, em concreto na Marinha.

Para o efeito, constitui a delimitação do nosso trabalho a aplicabilidade da Perspetiva de Género no âmbito das missões tipificadas para o empenhamento da Marinha ao nível nacional no âmbito da Força Naval Portuguesa⁸ como elemento

⁸ POTG- *Portuguese Task Force*

isolado, bem como na sua vertente de componente naval da Força de Reação Imediata (FRI). Traduzindo esta situação, é possível ir ao encontro do tema principal do trabalho, que consiste na Integração da Perspetiva de Género no processo de planeamento e execução das Operações Militares, em que a Marinha emprega os seus recursos, quer ao nível do treino, quer de operações reais.

O género é um conceito inerente a todos os níveis sociais, a todas as áreas que suportam uma nação: economia, cultura, educação, comércio, judicial, saúde, entre outras. Como tal, é primordial que os militares, militarizados e civis da Marinha estejam informados, conscientes e que tenham em consideração para as suas funções, o que é o género e de que forma pode afetar o dia-a-dia e atmosfera de trabalho e relações interpessoais.

O âmagos desta investigação foi tornar evidente que a integração numa Perspetiva de Género deve ser uma parte integrante nas atividades militares. Tal situação irá apoiar o comandante da missão, fornecendo um contributo para uma maior consciência situacional, em diversos aspetos a ter em consideração no planeamento, condução e execução das operações a realizar.

1.2. Justificação e importância da investigação

Ao tomar contacto com o conceito “Perspetiva de Género”, a interrogação e consequente conformismo do desconhecimento do conceito, é a situação mais generalizada na maioria dos indivíduos, sejam eles civis ou militares. Como tal, para que esta situação seja invertida num sentido crescente à compreensão genuína, é fundamental levar a cabo uma investigação que demonstre de forma óbvia, bem estruturada e fundamentada qual a importância da Integração da Perspetiva de Género nas operações militares.

Importa de início referir que a integração desta temática na ordem do dia dos assuntos aos diversos níveis e áreas de atuação não é uma opção. Portugal como membro da União Europeia (UE) encontra-se obrigado a implementar a Perspetiva de Género, e tem vindo a fazê-lo através da aplicação de Planos Nacionais de Ação. As FFAA no geral, e a Marinha em particular não ficam de fora desta necessidade.

Este trabalho insere-se na integração da Perspetiva de Género ao nível dos cursos de formação de base, tal como acontece por exemplo com o Curso de Promoção a Sargento-Chefe.

Em Portugal, a existência de estudos e outros trabalhos académicos é bastante diversa, e a sua realização tem vindo a ser feita desde a integração feminina nas Forças Armadas.

O conceito de feminização no interior da organização das FFAA tem sido discutido, quer entre indivíduos civis, quer entre militares. No entanto, o principal termo em causa “Perspetiva de Género em Operações Militares” é algo relativamente recente nas Forças Armadas, nomeadamente na Marinha. Tal facto é compreensível, uma vez que os assuntos relacionados com o género nem sempre são visíveis ou noticiados. Primeiro, os militares não estão familiarizados com a matéria, uma vez que não têm experiência decorrente da combinação de especialistas em género, com atuação em missões de manutenção de paz. Durante séculos, o meio militar tem sido uma organização de dominação e cultura masculina. Competências como ser fisicamente forte, mentalmente duro e decisivo são critérios de seleção mais privilegiados. Porém, nos dias de hoje, o papel das Forças Armadas mudou e outras competências, mais femininas, têm vindo a ser essenciais, como compreensão em ouvir as populações, resistência mental e empatia que são cada vez mais requisitadas.

Por outro lado, apesar da ideia de Perspetiva de Género estar intimamente – erradamente - ligada à ideia da feminização, o que se pretende com o presente trabalho de investigação não será de todo criar essa imagem sobre o conceito da Perspetiva de Género no seio das Forças Armadas, nomeadamente nas operações militares.

O que é de realçar, apurar e comprovar ao estudar este tema é a eficácia das operações militares quando o parâmetro da Perspetiva de Género é tido em consideração na mente dos militares responsáveis pela elaboração do planeamento e execução das operações.

1.3. Definição do objetivo da investigação

Sublinhando a ideia da importância que a Perspetiva de Género detém nas componentes teóricas e práticas nas operações militares, em específico, as navais, ao elaborar esta Tese de Mestrado a partir do tema em questão, e associando à componente

mais operacional da Marinha, pretende-se consciencializar e colocar em prática as iniciativas, planos, procedimentos que diversas organizações governamentais e não-governamentais, civis e militares, possuem em mente.

O Género, na maioria dos casos, é interpretado de uma forma falaciosa, o que leva a que muitas mentalidades na sociedade não sejam cativadas e motivadas a beneficiar das bonificações que tal conhecimento na área poderá proporcionar. Como tal, é essencial fomentar a consciencialização da integração da Perspetiva de Género na componente operacional do ramo em que nos inserimos.

Após esta consciencialização ser incrementada, damos o passo primordial na formação e no treino dos procedimentos desenvolvidos no âmbito das operações em que a Marinha é empenhada, nas quais o tema está permanentemente.

No mundo atual, as operações militares requerem uma diversidade de qualificações e recursos para assegurar que a paz e a segurança são alcançadas e mantidas.

As capacidades complementares para os indivíduos masculinos e femininos são essenciais para a eficácia operacional das operações da NATO, da UE, da ONU e ao nível nacional, especialmente à luz da crescente complexidade da interação entre civis-militares, relações públicas e aquisição de informação. Ao considerar a complexidade das diferenças e relações sociais entre géneros, as suas necessidades e como diferentes atividades podem ter efeitos distintos neles, a integração da Perspetiva de Género, de forma abrangente em todos os aspetos das operações, pode assim, possibilitar um elemento-chave para a eficácia operacional.

Partindo do exemplo das operações NATO⁹, é importante obter um claro entendimento da cultura local, o que inclui assuntos de género, mas também adotar medidas para a promoção da igualdade de género que é de extrema relevância para a operação.

Para uma compreensão eficaz ter-se-á de subsistir um reconhecimento das diferentes necessidades de todas as pessoas de forma igual, proporcionando-lhes a participação na consolidação da paz e reconstrução da viragem do conflito nas

⁹ A aliança crucial para a segurança e defesa de Portugal é a **Aliança Atlântica**. A defesa da integridade territorial e da coesão nacional são inseparáveis da participação na NATO. (CEDN, 2013)

sociedades; e ainda o reconhecimento das necessidades dos mais vulneráveis nas áreas de conflito para que toda a população beneficie igualmente dos esforços para a paz.

O objetivo principal deste trabalho é incutir nos militares da Marinha a compreensão sobre o que é a Perspetiva de Género e demonstrar por que é que é uma das componentes-chave para alcançar o sucesso sustentável das operações militares. Uma vez alcançado tal feito, será gerada a faísca para suscitar a discussão de tal assunto no foco interno da instituição.

A projeção do valor acrescentado da Perspetiva de Género nas operações defendido no atual trabalho, encontra-se orientado para o foco externo da aplicabilidade de todas as suas vantagens. No entanto, é ao expor os argumentos que levam ao alcance de tais benefícios, que se pode alertar os militares e civis da Marinha para a importância do tópico. Em jeito de resumo, os objetivos principais que se pretende atingir com este trabalho são:

- Criar a compreensão geral sobre a Perspetiva de Género ao nível operacional e tático e de que forma a sua integração pode ser valor acrescentado para o sucesso das operações militares;
- Encorajar as partes militares interessadas a obter mais e melhor informação, e o que significa incorporar a Perspetiva de Género;
- Disponibilizar aos parceiros civis uma perceção consciente sobre a abordagem militar em relação à Perspetiva de Género.¹⁰

1.4. Metodologia de Investigação

Para a elaboração do estudo acerca da Integração da Perspetiva de Género nas Operações Militares (digo Navais e Anfíbias), a metodologia de investigação utilizada foi o método hipotético-dedutivo¹¹ inserido num dos ramos do método científico.

Na via de pensamento de uma dos defensores do método hipotético-dedutivo, *Karl Popper*, o recurso a este modelo defende que uma ciência é uma conjectura, através da qual nunca é possível comprovar uma teoria a partir da observação de todos os casos. Assim, tem-se como base uma teoria corroborada, que resistiu a todas as tentativas para a sua falsificação a qual é caracterizado pela sua base de trabalho assente na pesquisa,

¹⁰ CCOE, “*Gender Makes Sense: A way to improve your mission*”, pp. 13

¹¹ Karl Popper: “A Lógica da Pesquisa Científica”

tanto bibliográfica como documental; o recurso a inquéritos e entrevistas a indivíduos civis e militares com conhecimentos fundamentais e com contributos relevantes para o tema em questão.

O modelo é um sistema de hipóteses articuladas logicamente entre si, sendo estas a precisão da relação entre dois conceitos. O método hipotético-dedutivo produz conceitos sistémicos, hipóteses deduzidas, e um modelo teórico, sendo dotado de um poder explicativo.¹²

Com o intuito de alcançar um ponto de chegada de consenso com as ideias e teorias formuladas coerente com a descrição da realidade, é criado um ponto de partida baseado pela indução através da observação e compreensão dos factos, e requisitando a dedução no que diz respeito ao levantamento dos problemas a resolver. Como afirmava Popper: *“Meu ponto de vista é de (...) que a ciência parte de problemas, que esses problemas aparecem nas tentativas que fazemos para compreender o mundo da nossa “experiência” (...)”*. Para este trabalho, a experiência da realidade acerca da problemática que se estuda, foi solicitada a militares e civis com prática na envolvente operacional da Marinha, que será aproveitada para a obtenção das respostas às questões formuladas.

1.4.1. Questão Central e Questões Derivadas

Ao recorrer a este método, é essencial a criação da Questão Central (Q.C.) da completude do trabalho, a qual é a referência primordial para todo o desenvolvimento da investigação a realizar, e que foi a seguinte:

Q.C.: De que forma pode a Integração da Perspetiva de Género contribuir para a eficácia no planeamento e condução das operações da Marinha?

Desta questão central de relevância primária, surgem novas questões, expostas como derivadas, que também elas irão constituir alicerces elementares, para a Q. C.. Seguem-se assim as questões derivadas (Q.D.):

Q.D. nº1: Considerando o conceito da Perspetiva de Género, qual a sua congruência com a Marinha? (Capítulo 2)

¹² RAYMOND, Quivy e CAMPENHOUDT, Luc Van, *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, (www.fep.up.pt/docentes/joao/material/manualinvestig.pdf)

Hipótese 1: A Perspetiva de Género é um conceito atual e um desafio incontornável e aplicável às Forças Armadas/Marinha.

Hipótese 2: Os assuntos relativos à variável do Género, não têm qualquer tipo de ligação ou interferência nas Forças Armadas, em concreto, na Marinha;

Q.D. nº2: É possível e exequível a inclusão da temática do género no paradigma atual das operações militares? (Capítulo 3)

Hipótese 1: Existe a possibilidade de incluir a Perspetiva de Género na conjuntura da qualificação das operações militares em que a Marinha se encontra inserida e nos meios operacionais que possui.

Hipótese 2: No panorama atual, a Marinha não possui os meios nem capacidade de ação na agenda operacional, para envolver aspetos circunscritos ao Género, no seio da organização das operações militares.

Q.D. nº3: Existem vantagens em inserir os aspetos da Perspetiva de Género nas missões realizadas pela Marinha? (Capítulo 4)

Hipótese 1: A Marinha não adquire quaisquer potencialidades na gestão da diversidade que implica a Perspetiva de Género, nomeadamente, nas missões em que possui meios e pessoal empenhado;

Hipótese 2: Caso sejam bem estudados e aplicados os aspetos referentes a uma Perspetiva de Género, a Marinha poderá obter quer proveitos consideráveis para a eficácia das suas missões, quer uma mais-valia organizativa.

Q.D. nº4: De que forma a Marinha tem lidado com a temática “Perspetiva de Género” nos teatros de operações em que tem participado? (Capítulo 4)

Hipótese 1: A gestão do assunto que constitui a Perspetiva de Género, não é encarado como algo fundamental para a organização militar-naval, nem para a interoperabilidade nas missões a realizar.

Hipótese 2: As unidades da Marinha cujos trabalhos careçam de informações fundamentais relativas à Perspetiva de Género, com a legitimidade e o dever de possuírem os conhecimentos e aplicações do assunto supracitado, têm desenvolvido ações de formação, divulgação e treino aos militares da Marinha.

Q.D. nº5: Quais os desafios existentes, na implementação da Perspetiva de Género, nas operações para a Marinha? (Capítulo 5)

Hipótese 1: Mudança de mentalidades no que concerne ao modo como é considerada a utilidade da Integração da Perspetiva de Género.

Hipótese 2: Consciencializar a comunidade civil e os militares da Marinha, em particular as cadeias de comando, para as implicações operacionais e ao nível de entrosamento entre as equipas, nas missões e exercícios em que empenhados.

1.5. Organização e conteúdo da Investigação

A organização do presente trabalho foi idealizada e concebida de forma a construir uma linha de raciocínio lógico e de compreensão acessível ao leitor, para que o tema seja transmitido de forma clara e concisa.

Como tal, o capítulo da Introdução constitui uma abordagem inicial do tema e de todas as componentes inerentes a serem desenvolvidas. Será transmitida a definição do contexto do assunto na generalidade, nomeadamente, a origem do conceito; a sua inserção, no panorama dos conflitos atuais; a pertinência da referência e debate na Marinha e também a sua localização nas missões as Forças Armadas, em particular, na Marinha. O problema e argumentos serão expostos face ao tema escolhido, decorrente da congruência a ser referido na comunidade naval, seguidos da justificação do tema a ser desenvolvido ao longo do presente trabalho. Por conseguinte, é primordial proceder ao estabelecimento do objeto e objetivo de estudo, delimitando a sua aplicação, de modo a circunscrever o raciocínio do leitor e consequentemente, a compreensão do tema. Findo este capítulo, foi estipulada a seguinte divisão do corpo do trabalho de investigação:

- Capítulo 2: Definição de Perspetiva de Género;
- Capítulo 3: Caracterização das Operações Militares;
- Capítulo 4: Integração da Perspetiva de Género nas Operações;
- Capítulo 5: Considerações Finais e Recomendações.

Os capítulos supracitados são constituídos por subcapítulos, utilizados para que, no seio do capítulo em questão, a disposição do conteúdo seja articulado e gerido de um modo rentável, sob o ponto de vista de acompanhamento racional do que se encontra a ser explicado. Com isto, pretende-se que o leitor, através do capítulo “Definição de

Perspetiva de Género” se familiarize com este conceito e que balize de forma adequada a assimilação das noções alusivas a toda a “árvore” de significados erguida do termo género.

Após esta fase, é elementar que seja enquadrado na tipologia das operações militares atuais, sendo especificado em quais se fazem valer com mais destaque a inclusão de tais conceitos e preocupações no empenhamento de tais missões. Assim é clarificado o facto de estabelecer a ligação entre as células: Género e Operações.

No capítulo 3 é abordado o âmago da questão, que se centra na integração da Perspetiva de Género nas operações militares. Concentram-se então as conceções transferidas dos capítulos anteriores nesta secção, na qual é devidamente explicado todos os fatores a ter em consideração para a implementação do *Gender Maisntreaming*¹³; a razão que leva diversos países a terem já inserido este termo na rotina das operações, e que, servem de exemplo a Portugal a seguir os seus passos; o que é preciso das respetivas organizações governamentais, não-governamentais, internacionais, bem como ramos das Forças Armadas para objetivar a integração da Perspetiva de Género nas Operações.

No capítulo conclusivo do presente trabalho de investigação, são descritas considerações finais relativamente ao que foi estudado, analisado e exposto à comunidade leitora ao longo da integridade dos capítulos 2, 3 e 4. No seguimento do que se pretende com este capítulo, são dispostas ideias chave a reter na mente dos que leram o trabalho, dos que podem vir a servir como cocriadores de intenções, soluções, planos, políticas ou ideias avançadas sobre o assunto desenvolvido para colocar na via de ação daqueles que têm capacidades e poder para tal.

Por último, no capítulo 5, apresentamos as conclusões com as quais demonstramos o produto da análise dos aspetos mais relevantes deste trabalho. Esta fase permitirá responder à questão central no seguimento da obtenção de resposta das questões derivadas e, desta forma, atingir os objetivos estabelecidos, apresentando os mesmos sob a forma de conclusões.

¹³ Conceito em inglês de Perspetiva de Género

2. O Género e Perspetiva de Género

2.1. Uma Perspetiva de Género

Com o desenvolvimento dos tempos, o conceito de “género” tem adquirido múltiplas definições e perceções.

Existem diferentes definições para o termo “género” em várias organizações civis e militares, como a ONU, a NATO, a UE, as Organizações Não Governamentais (ONG), entre outras¹⁴.

Pela natureza do trabalho, optou-se por centrar o nosso foco na NATO, uma vez que é detentora de doutrina mais robusta e sempre *up to date* de aplicação desta temática ao nível militar. As características da NATO- uma aliança de carácter defensivo- e o constante emprego das suas forças em diferentes cenários/tipificação de operações, conduziram à necessidade de desenvolver doutrina para aplicação nas suas missões.

Dentro das missões atribuídas às FFAA, compete frequentemente aos militares em tarefas de CIMIC¹⁵ o contato próximo com as populações e com as autoridades locais. Assim, e para esses em particular, é essencial existir um entendimento básico de algumas definições-chave. Para isso, recorreremos ao corpo concetual constante no *Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM)* que conclui¹⁶ certas

¹⁴ Em Portugal, veja-se o exemplo da definição da Comissão para a Igualdade de Género (CIG) “*Género-Ferramenta analítica utilizada para a compreensão dos processos sociais. Trata-se de um conceito relacional, por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações entre e intra culturas. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens.*”

¹⁵ *Civil-Military Cooperation*, conceito abordado no capítulo 2

¹⁶ O *NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)* é o órgão consultivo do Comité Militar (CM) da NATO, para as políticas relacionadas com o género nas FFAA da Aliança. Este comité foi criado em 1973, na altura com o nome *Committee on Women in the NATO Forces (CWINF)*, após uma série de conferências *ad hoc* nos anos 60 e 70 do século XX, por iniciativa de um grupo de militares femininos. Só seria formalmente reconhecido pelo CM da NATO em 1976, desde então este comité tem reunido anualmente e em 1998 o seu papel foi reforçado com o estabelecimento de um escritório permanente no *International Military Staff*. Em 2009, o comité foi renomeado para o atual nome (NCGP) e o seu mandato foi estendido para apoiar a integração das perspetivas de género nas operações militares da NATO, especificamente para apoiar a implementação das resoluções UNSCR 1325 e 1820, bem como futuras UNSCR relacionadas (NATO, 2011). É visto como o “cérebro” na elaboração do treino no que diz respeito à Perspetiva de Género para GENAD, funcionando como uma plataforma de competências e recursos através dos quais se potencia a identificação de lições aprendidas para posteriores desenvolvimentos de iniciativas, medidas e ações.

definições que se encontram em conformidade com as que estão descritas na *Bi-Strategic Command Directive 40-1* da NATO, elaborada a 8 de agosto de 2012, e recomendadas a serem utilizadas em todo o contexto militar. O significado global atribuído é o seguinte:

*“O género refere-se aos atributos sociais associados aos seres masculino e feminino, apreendidos através da socialização e que determina o valor e posição de um indivíduo num dado contexto, i.e., é o conjunto de qualidades e de comportamentos que a sociedade espera que cada indivíduo tenha, variável ao longo dos tempos e consoante as culturas onde homens e mulheres estão inseridos. O que torna significativas as relações entre homens e mulheres, raparigas e rapazes, bem como as relações entre as mulheres e também entre os homens.”*¹⁷

O género engloba a dimensão social, a dimensão psicológica, a dimensão cultural e a dimensão biológica, que está no centro de tudo, uma vez que todas as outras dimensões surgem com base nas diferenças biológicas. O “papel social de género” das pessoas pode ser definido pelo tipo de atividades, responsabilidades, poderes e necessidades relacionadas com o facto de se ser homem (masculino) e de se ser mulher (feminino), numa dada sociedade e num determinado tempo.

A Teoria do Papel Social do Género advoga que as pessoas desenvolvem expectativas acerca de si e dos outros, baseadas nas suas crenças de qual o comportamento mais adequado para os homens e as mulheres- falamos então dos estereótipos de género¹⁸. Nestes podemos identificar os papéis de género- “*o que devem fazer*”- trata-se do papel que a sociedade atribui em função do género, ou seja, o conjunto de tarefas, responsabilidades e atividades que os elementos de determinada sociedade associam ao papel do homem e da mulher; e os traços de género “*o que devem ser*”- que consistem num conjunto de características físicas e psicológicas que a sociedade atribui a cada género. Por exemplo: Os homens são fortes. Não choram. As mulheres são frágeis, emocionalmente instáveis. Se para muitos isto pode parecer ridículo e até cómico, a verdade é que estes estereótipos podem ter consequências graves. Foi feito um inquérito na área da saúde para tentar perceber porque existem

¹⁷ In *BI- Strategic Command Directive 40-1-Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*

¹⁸ *Estereótipos de género- Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.* Em *A Igualdade de Género em Portugal 2010* (CIG, 2011)

mais mulheres a morrer de ataque cardíaco do que os homens, uma vez que há mais homens a sofrer ataques cardíacos que mulheres.¹⁹

O termo “género” é, na maioria das vezes, associado única e simplesmente à igualdade de género, *i.e.*, direitos iguais, bem como responsabilidade e oportunidades tanto para mulheres e raparigas como para homens e rapazes. No entanto, também se refere às diferenças e relações sociais entre homens e mulheres, *i.e.* o modo como se dá a construção social, e não se refere unicamente só aos homens ou só às mulheres. “*A estrutura social molda o homem e a mulher mesmo antes de nascerem. Quando se nasce é-se colocado numa ordem simbólica e aleatória, onde se tem uma denominação e um lugar, onde se procede à socialização, se cresce e se é homem ou mulher*” (Leal, 1995).

O género de um indivíduo é aprendido através da socialização e fortemente influenciado pela cultura de uma sociedade. Assim sendo, ao abrigo da Teoria Social do Género, pode concluir-se que o género de uma pessoa:

- É socialmente construído, aprendido e apreendido e só depois se poderá proceder à sua alteração;
- Difere e varia dentro das culturas e ao longo do tempo;
- É resultante dos diferentes papéis, responsabilidades, oportunidades, necessidades e constrangimentos para mulheres, homens, raparigas e rapazes.

A igualdade, frequentemente derivante deste conceito, não significa de forma alguma, que as mulheres e os homens se tornarão iguais a todos os níveis, mas sim que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não irão depender do facto destes terem nascido do género feminino ou masculino, valorizando as pessoas pelas suas competências e não pelo seu género.

É igualmente frequente a confusão entre género e sexo. Assim, torna-se necessário clarificar os conceitos.

Sexo

O Sexo²⁰ é construído biologicamente- masculino ou feminino- e refere-se à condição biológica e fisiológica do homem e da mulher. Todas as mulheres são

¹⁹ Apresentação sobre Perspetiva de Género na Marinha da Superintendência do Pessoal (2014)

similares e todos os homens têm características semelhantes. Sexo é algo universal que não pode ser negociável e só pode ser alterado através de intervenções cirúrgicas. Exemplos:

- As mulheres dão à luz, os homens não;
- A voz dos rapazes muda na puberdade, a das raparigas não.

Para o caso do género, as comparações diferem de forma acentuada. Exemplos:

- A mulher é encarregue de criar uma criança;
- Os homens são aqueles que tomam as decisões.

2.1.1. Estereótipos de Género

Se é certo que o sexo é, sem dúvida, um fator biológico, é também um fator social e cultural (Maccoby, 1980), existindo para isso o conceito de género. Apesar da existência de numerosos trabalhos que afirmam a inexistência de diferenças sexuais, grande número de pessoas continua a acreditar em distintos posicionamentos de homens e mulheres face à vida, quer com a família, o trabalho, motivações, comportamentos e traços de personalidade que se dissociam perante cada género (Powell, 1993).

Em 1922, *Lippman* introduz o conceito de estereótipo para explicar a formação da opinião pública, tendo sido absorvido pela psicologia social para iniciar a sua pesquisa e estudo. Resumidamente, pode afirmar-se que os estereótipos sociais são generalizações acerca dos membros de determinados grupos e que defletem predominantemente, sendo uma instância do processo cognitivo da categorização. Para serem considerados sociais devem ser partilhados por um elevado número de indivíduos e implicam, pois, uma difusão efetiva (Tajfel, 1982).

Os estereótipos servem, de uma forma geral, para fazer ilações acerca de grupos baseados na idade, nacionalidade, etnia, raça, género, classe social, profissão, estatura física, orientação sexual, entre outras.²¹ O primeiro objetivo dos estereótipos é o de simplificar e organizar um meio social complexo, tornando-o menos ambíguo, mas servem também para justificar a discriminação de grupos e gerar preconceitos.

²⁰ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense- A way to improve your mission*. pp.9

²¹ (Nogueira & Saavedra, 2007)

Numa meta-análise realizada por *Furnham* (1999) a 14 estudos sobre o género na publicidade entre 1975 e 1999, verificou-se:

- Homens são associados a automóveis e desporto, são mostrados como figura central sobre o produto e aparecem, na maioria das vezes, no exterior em atividades de lazer.
- Mulheres são mais associadas a produtos para a casa e para o corpo, enquanto utilizadoras, aparecem retratadas no interior de casas e em cenários com crianças.

A persistência destes estereótipos tem como consequência a perpetuação de diferenças e desigualdades e leva a que, no padrão geral, o relacionamento dos géneros assente *numa relação de poder desigual caracterizada pela dominação masculina*.

Sexo	Género
Características biológicas baseadas na anatomia	Papéis, comportamentos, atividades e relações socialmente construídas por uma determinada sociedade
Características e diferenças físicas e psicológicas	Formas de tratamento psicológicas, sociais e culturais num dado contexto; Discriminação e estado subordinado.
Macho e Fêmea	Masculino e Feminino
Determinado pela biologia	Aprendido
Estatuto atribuído	Estatuto alcançado

Tabela 1. Quadro Comparativo dos parâmetros entre Sexo e Género

Já foram elaborados diversos estudos, focando-se primordialmente nas diferenças, tanto biológicas como psicológicas, de ambas as partes, homens e mulheres. E, é unânime em todos eles, que a mundividência partilhada por ambos os géneros é bastante distinta.

Um estudo das diferenças biológicas e hormonais (Gelman, Gelman, Foote, & Canteros, 1981) mostra que as hormonas são a base para as diferenças e desempenham um papel determinante para as características sexuais externas. A testosterona é associada ao melhor desempenho em tarefas espaciais e raciocínio matemático. A diferença de funções entre o hemisfério direito e esquerdo é mais evidente nos homens

do que nas mulheres. Os indivíduos que apresentam uma assimetria favorável ao lado esquerdo tem tendência para atingirem melhores desempenhos em tarefas usualmente favoráveis ao sexo feminino, enquanto os indivíduos com assimetria oposta têm melhor desempenho em tarefas favoráveis ao sexo masculino. Com estas evidências observadas por Kimura (2004) conclui, que as diferenças entre homens e mulheres, quanto às habilidades cognitivas, são determinadas pela composição hormonal sexual diferenciada.

2.1.2. A Perspetiva de Género

Considerando as características dos domínios funcionais de ambos os géneros, podemos concluir que, apesar das dissemelhanças que separam o lado masculino e feminino, tal situação não é, de forma alguma, uma barreira para o desempenho das inúmeras funções no mercado de trabalho e também no quotidiano. Assim, ocorre a formação das bases fundamentais para a compreensão do próximo conceito a abordar: a Perspetiva de Género.

Uma perspetiva direcionada nesta vertente, tem como preocupação principal examinar cada problema do ponto de vista das mulheres e dos homens, das raparigas e dos rapazes de modo a identificar quaisquer diferenças nas suas necessidades e prioridades de cada um, bem como nas suas habilidades ou potenciais para promover a paz e reconstrução.²²

Nas palavras de Naila Kabeer: “Distinguir entre o que é natural e biológico e o que é social e culturalmente construído, e nesse processo renegociar os limites entre o natural- e portanto relativamente inflexível- e o social- e portanto relativamente transformável” (Kabeer, 1990)

Já para a UE, a Perspetiva de Género “*foca-se no género, e não nas mulheres, e reconhece totalmente, pela primeira vez, na história da União, a relevância das vidas dos homens para o debate da igualdade mas tem que transformar os papéis dos homens e das mulheres.*”²³

A Perspetiva de Género não deve estar limitada única e exclusivamente à proteção e participação das mulheres, é essencial ter em atenção o lado masculino da

²² (DPKO/DFS, 2010), *DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations military in Peacekeeping Operations*

²³ Comunicação da Comissão, COM (96) 67 final (1996), citado em (Booth & Bennet, 2002)

complexa equação que é a Perspetiva de Género. Mesmo em casos que são rotulados de “assuntos de mulheres”, não podem ser resolvidos sem a participação dos homens como por exemplo, violência doméstica e assuntos de saúde relativos à reprodução, e também devem ser analisados para que se consiga obter efetivamente o envolvimento de homens, que muitas vezes não existe.

O impacto da guerra e combate nos homens é um tópico relativo ao género muitas vezes ignorado. Em tempos de conflito, a escolha por parte dos homens em serem não-combatentes raramente é dada pois são as expectativas por parte da sociedade que, de certa forma, os impulsionam a fazerem parte da guerra. A violência também está presente nos homens e meninos, tanto física como psicológica, pois são recrutados e obrigados a serem elementos combatentes do conflito.

Em sociedades onde reinam normas específicas sobre a conduta e comportamento dos homens, o género acaba por funcionar como uma arma contra estes, pois limita e molda a sua perceção de segurança e insegurança, simultaneamente. O papel do homem é idealizado como o responsável pela segurança, nomeadamente o da sua família, sendo-lhe ainda atribuídas responsabilidades nas esferas da economia, liderança, segurança e reprodução. Decorrente dos conflitos e consequente colapso económico, estas funcionarão como ameaça às suas funções como o elemento da família que proporciona a segurança física, psicológica e também económica, no caso do desemprego. Estes problemas irão baixar a autoestima e decadência do comportamento masculino para com a sociedade.

Todas estas situações e preocupações permitem que se elaborem estratégias para que as motivações dos homens estejam presentes e que possa trazer uma paz sustentável ao ambiente em que vivem.

É importante que haja consciência de que muitos homens podem demonstrar uma certa relutância na procura de ajuda, podendo mesmo revelarem-se severos, firmes em não admitirem que precisam de auxílio, ou mesmo indiferentes e com desprezo a este auxílio. Como tal é importante que toda assistência seja prestada assente numa sensibilidade culturalmente consciente e confidencial.

Na reintegração dos homens é importante entender o lado masculino da equação do género e como a violência e a masculinidade militarizada podem tornar-se barreiras ao que se pretende.

2.2. A Definição de género na ONU, NATO e UE

No início do milénio, o género tornou-se uma matéria moderna e atual, com grande importância na agenda política dos países. Em apenas alguns anos, foi também incluída na agenda dos assuntos militares, alcançando a *North Atlantic Treaty Organisation Headquarters*²⁴ em Bruxelas. Apesar da palavra “género” ter interpretações distintas, dentro e fora das organizações militares, existem aspetos semelhantes e com ideias comuns no tema, tais como os papéis e posições dos homens, mulheres e crianças a nível social e cultural. Até agora a NATO não adotou uma política em relação ao género, mas o assunto tem atraído grandes atenções e certos países-membros conferem-lhe elevada prioridade²⁵. A CIMIC (Civil-Military Cooperation) tem sido um exemplo.

Por que razão a CIMIC²⁶, um elemento integrante do Estado-Maior de uma força da NATO deveria incorporar a consciencialização do género nas missões da NATO?

*“Simplesmente porque, de operações de paz anteriores, aprendemos que fornecem grande contributo para o sucesso da missão. Adicionando o facto que melhora a segurança da organização militar. Para além disso, o alerta para as questões do género não se trata de uma obrigação, mas sim de algo absolutamente necessário.”*²⁷

A integração da Perspetiva de Género é o processo de avaliação das implicações para as mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e a todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações das mulheres, bem como dos homens, e as suas experiências, uma dimensão integrante da conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas. É essencial notar que a integração do género não se concentra exclusivamente nas mulheres, embora as mulheres e as crianças sejam os alvos preferenciais e as que beneficiam das práticas de integração, devido à sua posição de desvantagem em inúmeras comunidades.²⁸

²⁴ Acrónimo: NATO HQ

²⁵ Por exemplo Suécia, Noruega e Austrália

²⁶ A problemática da integração da Perspetiva de Género associada à CIMIC será abordada em capítulos mais à frente

²⁷ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*, 2ª Edição, pp. 5

²⁸ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011), *How can gender make a difference to security in operations – Indicators*

2.2.1. A ONU

1. A Carta das Nações Unidas

Após a 2ª Guerra Mundial, os Estados reconheceram que a humanidade é um conjunto de seres humanos, homens e mulheres, tendo ficado registado no Preâmbulo da Carta das Nações Unidas (1945) que defendem a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

A este primeiro ato internacional, seguiu-se, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reconhece que tanto os homens como as mulheres são sujeitos de direito e têm direitos iguais (Nações Unidas, 1948). O que foi reforçado em 1976 pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais, e, em 1993, pela Conferência de Viena sobre os Direitos Humanos.

2. A Convenção das Nações Unidas

Este compromisso das Nações Unidas, foi ganhando forma com o lançamento de vários instrumentos, nomeadamente das Convenções da Assembleia-Geral:

- Para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres²⁹;
- Contra a Criminalidade Organizada Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças.

3. Declaração do Milénio

Na Cimeira do Milénio em setembro de 2000, um dos maiores encontros mundiais da história adotaram a Declaração do Milénio das Nações Unidas, comprometendo as suas nações para uma nova parceria global para reduzir a pobreza extrema, até o ano de 2015, ficando estes conhecidos como os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). Os ODM são oito metas de desenvolvimento

²⁹ (Nações Unidas, 1979)

internacional que todos os Estados membros das Nações Unidas e as várias OI concordaram em estabelecer. Os objetivos são:

1. Erradicar a pobreza extrema e a fome;
2. Alcançar o ensino primário universal;
3. Promover a igualdade de género e o *empowerment* das mulheres;
4. Reduzir as taxas de mortalidade infantil;
5. Melhorar a saúde materna;
6. Lutar contra o VIH / SIDA, malária e outras doenças;
7. Garantir a sustentabilidade ambiental;
8. Desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento.

Foi então aprovada pela Assembleia-Geral, esta Declaração do Milénio que estabelece oito objetivos, enaltecendo o terceiro “Promover a igualdade de género e de autonomia da mulher”³⁰.

4. Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) 1325 (2000) sobre as Mulheres, Paz e Segurança

O reconhecimento da necessidade de tomar medidas institucionais para garantir a proteção das mulheres e das crianças e de garantir uma total participação no processo de paz, como contributos essenciais para a manutenção e promoção das paz e segurança, levou o Conselho de Segurança das Nações Unidas a adotar, em outubro de 2000, a Resolução 1325. O Conselho de Segurança insta os Estados membro a permitir que as mulheres sejam mais representadas a todos os níveis de tomada de decisão nas instituições e mecanismos nacionais, regionais e internacionais para a prevenção, gestão e resolução de conflitos.

³⁰ *Millennium Development Goals* em http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG_FS_3_EN.pdf

2.2.2. A NATO

As questões de género, e de forma mais ampla as políticas de diversidade, podem, à primeira vista, parecer complicar desnecessariamente operações de grande dimensão e dispendiosas. Como resultado, muitas vezes as matérias acerca do género são tratadas como algo secundário na relevância de difíceis questões de política e de segurança. A integração do género não é contudo, um problema “*soft*”, mas encontra-se no núcleo da segurança.³¹

A ONU alertou para a alteração na natureza dos conflitos, onde a população civil é frequentemente utilizada como arma de guerra- homens, rapazes, mulheres e crianças- e urgiu os Estados a implementarem uma Perspetiva de Género a todos os níveis das instituições e mecanismos nacionais, regionais e internacionais, que permitisse a inclusão das mulheres, como peça-chave, nos processos de decisão na prevenção, gestão, resolução de conflitos e de manutenção de paz. No entanto, anteriormente à Resolução em questão, foi desenvolvido como já mencionado, Declaração do Milénio ou os ODM³².

A Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 reconhece a necessidade urgente de integrar uma Perspetiva de Género nas operações de manutenção de paz, uma vez que irá contribuir para a manutenção e promoção da paz e da segurança internacionais. Isto implica ter em consideração fatores de género nas políticas, no planeamento e na execução de missões. Também significa equilíbrio de género nas operações civis e militares.³³

Muitas outras organizações internacionais, governos e forças armadas nacionais tornaram-se cada vez mais conscientes dos efeitos colaterais não intencionais relacionados com o género nas operações, incluindo incidentes de prostituição, tráfico de seres humanos e à exploração das mulheres locais e homens nas comunidades pós-conflito. Reafirmaram então o seu compromisso de implementar e incentivar iniciativas, políticas e programas, concordante com a resolução.

³¹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*, P.5

³² Ver [ANEXO I. Objetivos de Desenvolvimento do Milénio](#)

³³ UNSCR 1325 (Nações Unidas, 2000)

De acordo com a sua missão, o CWINF³⁴ desenvolveu recomendações aos países e autoridades da NATO, a fim de contribuir para o desenvolvimento de uma abordagem geral para a integração da Perspetiva de Género nas operações militares da NATO.

Estas recomendações cobrem a integração da Perspetiva de Género nas três principais áreas de operações militares da NATO: Planeamento Operacional e Operações; Formação e Treino; e Avaliação. Tratam-se dum conjunto de práticas sensíveis ao género, que garantem que as operações podem ser mais eficazes e seguras para todas as partes envolvidas, tendo sido desenvolvidas por delegados nacionais e aprovadas por eles na sua reunião anual em Berlim, em Junho de 2007.³⁵

A NATO adotou a política do Conselho de Parceria Euro-Atlântica³⁶ para implementar a UNSCR³⁷ 1325.

Em 2009, a NATO publicou a *BI-SC Directive 40-1*, integrando a UNSCR 1325 e a Perspetiva de Género na estrutura de comando da NATO e incumbindo a *NATO HQ* e comandos subordinados a integrar a Perspetiva de Género através do planeamento, execução e avaliação das tarefas da NATO. A diretiva foi atualizada em 2012.

Em 2010, o Plano de Ação da NATO, relativo à importância da UNSCR 1325 nas operações e missões lideradas pela NATO, foi aprovado ao nível dos *Europe and Transformation Supreme Allied Commanders*³⁸. O documento inclui as ações a serem tomadas pelos comandantes com responsabilidades em operações lideradas pela NATO, como por exemplo, no Afeganistão (ISAF) e Kosovo (KFOR)³⁹. O plano é revisto e atualizado bianualmente, sendo aprovadas as devidas atualizações pelos COS da SHAPE⁴⁰ e COS dos HQ SACT⁴¹.

³⁴ [Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos](#)

³⁵ (NATO, 2013), *CWINF Guidance For NATO Gender Mainstreaming*, pp.7-8

³⁶ *Euro-Atlantic Partnership Council* (EAPC) - As 50 nações do Conselho de Parceria Euro-Atlântica é um fórum multilateral de diálogo e consulta sobre questões políticas e de segurança entre os Aliados e os países parceiros. Permite que seja fornecido um quadro político global para a cooperação da NATO com estes países parceiros na área euro-atlântica, e para as relações bilaterais desenvolvidas entre a NATO e os países parceiros individuais, no âmbito do programa da Parceira para a Paz (*PfP*)

³⁷ [Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos](#)

³⁸ *Manfred Lange, General, Chief of Staff & C A Johnstone-Burt OBE, Admiral, Chief of Staff*

³⁹ NATO (2012), *Action Plan to mainstream UNSCR 1325 into NATO-led operations and missions*

⁴⁰ Centrada nos *Supreme Headquarters Allied Powers Europe*, a SHAPE é uma sede estratégica. O seu papel é preparar, planejar, conduzir e executar operações militares da NATO, missões e tarefas, a fim de atingir os objetivos estratégicos da Aliança. Como tal, contribui para a dissuasão da agressão e da

De acordo com a *BI-SC Directive 40-1* da NATO⁴², a plena integração da Perspetiva de Género no âmbito da NATO estende-se até às fases de planeamento, execução e avaliação das operações lideradas pela NATO. Todas estas fases devem ser baseadas na análise inicial e regular dos grupos sociais com a Perspetiva de Género a ser ponderada e incluída.

É fundamental ter certos conceitos em consideração:

- O panorama da *Comprehensive Approach*⁴³ deve certificar-se que os riscos e segurança de toda a população serão abordados e tratados;
- Estabelecer e preservar as ligações com a população local, ONG, e OI ao nível estratégico, operacional e tático, utilizando mecanismos de coordenação civil-militar apropriado;
- Assegurar que o género é abrangido na formação, treino, inclusive treino de pré-empenhamento para todo o pessoal nas operações lideradas pela NATO;
- Que os Planos Nacionais são convenientemente encorajados, na incorporação nos objetivos de treino de género no pré-empenhamento para assegurar a interoperabilidade entre exercícios e operações;
- Fornecer mecanismos de comunicação e partilha de informação eficazes entre a NATO e as organizações civis ao nível internacional, bem como a nível local, no âmbito de uma *comprehensive approach*.
- Garantir mecanismos de comunicação e supervisão eficazes relativamente à *UNSCR 1325* e resoluções relacionadas;
- Estabelecer conceitos, procedimentos e mecanismos para tratar e lidar com a violência baseada no género, em conflito, do mesmo modo para a Segurança Humana em geral;
- Para determinadas operações, analisar medidas úteis para proteger contra violência baseada em género, em particular o rapto e outras formas de abuso sexual e violência em situações de conflito armado;

preservação da paz, da segurança e da integridade territorial da Aliança. SHAPE, a nível estratégico, está à frente de seis comandos operacionais, dois dos quais são suportados pelas entidades de nível tático.

⁴¹ Head Quarter of Supreme Allied Commander Transformation

⁴² (NATO, 2012) *Bi-Directive 40-1 Revision 1*

⁴³ Por força da natureza linguística e significado do termo, optou-se por manter a expressão original, em inglês, durante o todo o documento. Conceito abordado e explicado no capítulo 4.

- Certificar a adesão aos Padrões de Comportamentos da NATO e a tolerância zero na Exploração e Abuso Sexual⁴⁴, assim aplicável.
- Estimular a composição mais equilibrada do género na força de trabalho e expandir o papel das mulheres nas operações e missões em todos os níveis;
- Facilitar a inclusão ativa das mulheres locais na resolução do conflito e processos de construção de paz;
- Instigar as nações e parceiros da NATO a partilhar as melhores práticas e apoiar os esforços uns dos outros na implementação nacional da UNSCR 1325;
- Estimular o aumento da representação das mulheres em toda a estrutura de comando da NATO e da Estrutura de Força da NATO;
- Empenho na igualdade de género na Estrutura de Força da NATO, de modo a realizar trabalho externo e credível e de confiança, e atividades referentes às mulheres e ao género na Área de Operações Conjunta⁴⁵.

Durante a Cimeira da NATO de Lisboa em 2010, a Aliança apelou a uma vigorosa e efetiva implementação da UNSCR 1325 e resoluções relacionadas através de todas as suas atividades.

A Declaração da Cimeira de Chicago (2012), além disso, reforçou a sua posição e ressaltou o compromisso de elevado nível para a Resolução 1325. A NATO ainda estabeleceu uma série de posições⁴⁶ de *GENAD*, *GFA* e *GFP*⁴⁷ a todos os níveis da sua organização. Ao nível estratégico na *Allied Command Transformation (ACT)* e nas *Allied Command Operations (ACO)*, a nível operacional as *Joint Forces Commands Brunssum (JFC-B)* e *Naples (JFC-N)* e em missões do *ISAF* e *KFOR*, e a nível tático os Comandos Regionais do *ISAF (ISAF Regional Commands)* e as Equipas de Reconstrução Provincial (*Provincial Reconstruction Teams*).

Recentemente, apontou uma Representação Especial das Mulheres Paz e Segurança que iria reforçar e promover a implementação da Resolução 1325 e aumentar assim a consciência das políticas e atividades da NATO neste âmbito. A Representação

⁴⁴ SEA- *Sexual Exploitation and Abuse*

⁴⁵ JOA- *Joint Operations Area*

⁴⁶ Algumas das quais eram desempenhadas duas ao mesmo tempo

⁴⁷ Ver *Gender Focal Point*

Especial ou “*Special Representative*” tem como objetivo asseverar que a coordenação e cooperação adequadas ocorram com as NU e outras organizações relevantes.

O órgão consultivo do Comité Militar sobre as políticas relacionadas com o género para as Forças Armadas da Aliança é o Comité sobre as Perspetivas de Género da NATO - *NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)*. Este comité foi criado desde 1976, quando o Comité Militar reconheceu formalmente o Comité sobre as Mulheres nas Forças da NATO (*CWINF*). Desde 1997, um pequeno gabinete denominado de Gabinete sobre as Perspetivas de Género (*NATO Office on Gender Perspectives- NOGP*) que se encontra localizado na sede da NATO, para apoiar o comité, funcionando como um representante permanente e ponto de contato para uma ampla gama de questões relativas ao pessoal militar feminino nas forças da NATO.

2.2.3. UE

1. A Carta Social Europeia (1996)

Os princípios legais básicos podem ser encontrados na **Carta Social Europeia (1996) – art.º 20** “*Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo*”.

“*Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, as Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios:*

- a) *Acesso ao emprego, proteção contra o despedimento e reinserção profissional;*
- b) *Orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional;*
- c) *Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração;*
- d) *Progressão na carreira, incluindo a promoção.*”⁴⁸

No Tratado da Comunidade Europeia/Tratado de Amesterdão⁴⁹ (1997), na Estratégia Comunitária para a Igualdade de Género⁵⁰ e no Plano para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010⁵¹, estes domínios são também abordados e defendidos a serem implementados.

⁴⁸ Resolução da Assembleia da República, n.º 64-A/2001, Carta Social Europeia Revista, aberta à assinatura dos Estados-Membros do Conselho da Europa, em Estrasburgo, em 3 de Maio de 1996. Consultada em http://www.gddc.pt/siii/docs/rar64A_2001.pdf

⁴⁹ “A Comunidade tem como missão (...), promover em toda a Comunidade, o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável (...), a igualdade entre homens e mulheres (...)”

⁵⁰ Consultar artigo 2.º

⁵¹ Foi adotado a 1 de Março de 2006. Neste documento, a Comissão definiu as suas prioridades e as suas linhas de ação na promoção da igualdade, até 2010. O Plano representa o compromisso da Comissão em continuar e intensificar as suas ações, nesta área.

2. O Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006)

O Pacto Europeu para a Igualdade de Género foi aprovado pelos Estados Membros no Conselho Europeu de 23/24 de março de 2006. O Pacto demonstra a determinação dos Estados membro em implementar políticas apostadas em promover o emprego das mulheres e garantir um maior equilíbrio entre a vida profissional e privada, com o objetivo de enfrentar o desafio demográfico.

Desde o Tratado de Roma em 1957, a UE tem defendido de forma vigorosa a igualdade de género, como uma das suas políticas primárias. O quadro geral da UE baseia-se no Tratado de Amesterdão (1997), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁵², no Tratado da União Europeia (2009) e no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2010).

A UE reconheceu que a igualdade de género e o *empowerment* das mulheres são essenciais para a realização dos objetivos de desenvolvimento internacional e dos ODM⁵³ como já foram abordados anteriormente.

É óbvio que a emancipação económica e política das mulheres não é unicamente uma força motriz para a igualdade de género, mas também é essencial para alcançar o crescimento económico global nos países que se encontram em fase de desenvolvimento e, simultaneamente, reduzir a pobreza.

Além disso, em todas as sociedades as mulheres são frequentemente elementos preponderantes na promoção do desenvolvimento sustentável e justiça social, bem como intervenientes para a consecução da paz e da democracia em situações de conflito e pós-conflito. A UE tem sido cada vez mais ativa na promoção da igualdade de género na sua ação externa, incluindo a sua influência através da cooperação para o seu desenvolvimento e ajuda humanitária. O Consenso Europeu do Desenvolvimento (2005) reconhece a igualdade de género como um objetivo de direito e identifica-o como um dos cinco princípios essenciais da cooperação do desenvolvimento.

Os instrumentos utilizados na União Europeia para integrar o género podem ser encontrados em 15 diretivas europeias adotadas entre 1975 e 2010. As prioridades estão descritas no documento denominado “Carta das Mulheres” (2006), afirmando que a coesão económica e social, o crescimento sustentável, a competitividade e o desafio de

⁵² Artigo nº 23: a igualdade entre mulheres e homens

⁵³ Objetivos de Desenvolvimento do Milénio

enfrentar o grupo democrático dependerá de uma verdadeira igualdade entre os géneros.⁵⁴

Outras instituições europeias a mencionar são: a Comissão Permanente do Parlamento Europeu sobre os Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros; vários parceiros sociais europeus e o *Lobby Europeu das Mulheres*. Esta é a maior aglomeração das associações de mulheres na UE, que trabalham para promover os direitos das mulheres e a igualdade entre homens e mulheres. A composição do átrio prolonga-se em organizações de todos os Estados membro da União Europeia e dos países candidatos, bem como organismos a nível europeu, representando um total de mais de 2000 organizações.

A 1 de março de 2006, a Comissão Europeia (CE) aprovou o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2006-2010, onde se encontram definidas as suas prioridades e as linhas de ação na promoção da igualdade, manifestando assim, a sua intenção em intensificar as suas ações nesta área.

Em 2008, a UE adotou um Plano de Ação para mover e intensificar esforços para alcançar as metas destes “*Objetivos de Desenvolvimento do Milénio*” até 2015, objetivos estes que contêm a componente da igualdade de género focalizada, como já foi referido anteriormente. Além disso, em dezembro de 2008, o Conselho adotou diretrizes da UE relativas à Violência contra as Mulheres e Meninas e Combate a Todas as Formas de Discriminação contra elas, que definem os critérios de intervenção em matéria de direitos das mulheres e servem como base para a ação intensiva da UE para combater a violência e a discriminação contra as mulheres e meninas em todo o mundo.⁵⁵

O presente Plano de Ação de Género da UE baseia-se no Roteiro da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010), abrangendo as políticas internas e externas da UE. Destina-se a ser um documento operacional que se concentra num número de objetivos selecionados em que a UE possui uma clara vantagem

⁵⁴ Mais informação sobre a “Carta das Mulheres”, da UE, pode ser encontrada em: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf

⁵⁵ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*, pp.40

comparativa. Propõe uma série de atividades a serem realizadas pelos Estados membro da UE e da Comissão Europeia para o período de 2010-2015.⁵⁶

No decurso da Presidência Portuguesa do Conselho sobre Segurança e Desenvolvimento, foi reforçado o compromisso da UE em construir sinergias entre as suas políticas externas e a Resolução 1325 do CSNU.

No Consenso Europeu em matéria de Ajuda Humanitária, de dezembro de 2007, os Estados membros e o Conselho Europeu, o Parlamento e a Comissão comprometeram-se a prestar uma ajuda adequada e efetiva às populações mais vulneráveis, a ter em conta as necessidades específicas das mulheres e a incorporar estratégias de proteção contra a violência sexual e a violência de género em todos os campos da ajuda humanitária. Com base nos compromissos políticos assumidos pela UE no sentido de promover o papel das mulheres na consolidação da paz, o Conselho da UE, de 17 de dezembro de 2008, aprovou o Documento de *Comprehensive Approach* da implementação pela UE das Resoluções 1325 e 1820 do CSNU sobre Mulheres, Paz e Segurança.

Com estes documentos foram estabelecidas orientações abrangentes para assegurar que as ações externas da UE sejam concebidas de modo a proteger as mulheres contra a violência e a contribuir para a igualdade entre homens e mulheres durante e após os conflitos armado, e em situações de fragilidade.

2.3. O Género e a CIMIC

2.3.1. Definição

Segundo a NATO, na publicação AJP 3.4.9, a CIMIC consiste na coordenação e cooperação, no apoio da missão, entre o comandante da operação e os atores da sociedade civil, incluindo a população nacional e as autoridades locais, bem como de organizações internacionais, nacionais e não-governamentais e agências.⁵⁷

⁵⁶ Mais informação e documentos relevantes relativos à UE e ao género podem ser encontrados em: <http://www.eige.europa.eu>

⁵⁷ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*, Capítulo 2, Parágrafo 0201

2.3.2. Objetivo e propósito da CIMIC

O objetivo e propósito da CIMIC é a interação entre os agentes militares e civis dentro de um ambiente abrangente para apoiar o plano militar do comandante. Idealmente, todos os atores irão trabalhar para um fim comum, mas caso tal situação não seja possível, essa interação irá garantir que as atividades de apoio de cada plano, estão em sintonia e harmonizadas sempre que possível. Com isto será minimizada a interferência ou conflito não intencional entre todos os intervenientes. A interação supradita poderá ocorrer através de, mas não está limitada a, coordenação, cooperação, apoio mútuo, planeamento conjunto coerente e da troca de informações, abrangido pelo mandato político. É possível também de incluir forças militares da NATO, governo e atores da sociedade civil.

A CIMIC é aplicável a todos os tipos de operações da NATO. Em todos os cenários possíveis os comandantes, cada vez mais, têm a obrigação de estar conscientes dos fatores políticos, sociais, económicos, culturais, religiosos, ambientais e humanitários no planeamento e condução das operações. Além disso, estes reconhecem que as áreas operacionais contêm a presença de um grande número de atores civis com os seus objetivos, métodos, princípios, estrutura, funções e perspetivas que irão influenciar o funcionamento da organização e vice-versa.⁵⁸

Todas estas componentes que se enquadram no contexto e perfil da CIMIC dependem obviamente da natureza da crise ou operação. Para que a *Comprehensive Approach* seja presença assídua nas situações em que a CIMIC opera, são de destacar algumas medidas essenciais: melhoria da aplicação dos instrumentos para a gestão das crises; Cooperação prática da Aliança a todos os níveis com os seus parceiros, a ONU e outras organizações internacionais, ONG e atores locais no planeamento e condução de operações; Reforçar a capacidade da NATO de encaminhar o apoio militar para estabilizar e auxiliar nos esforços de reconstrução de todas as fases de um conflito. No entanto, é de salientar que o espectro mais amplo no qual a CIMIC opera pode ser encontrado nas operações de estabilização.⁵⁹

⁵⁸ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*

⁵⁹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013)

2.3.3. Relações com atores civis

É da responsabilidade do Conselho do Norte Atlântico, regular parâmetros e diretivas, estabelecendo normas, no envolvimento das forças destacadas, conjuntas e cominadas, nas operações. Tratando-se de uma operação da qual fazem parte elementos civis e um chefe político da missão, um dos produtos de planeamento é o plano operacional militar (OPLAN), em que é fundamental a harmonização e métodos do comandante militar com os dos atores civis para o sucesso da missão.⁶⁰ Os mecanismos empregues no planeamento integram-se ao nível estratégico, o que torna a CIMIC uma ferramenta importante para o comandante aquando da criação, manutenção e expansão das relações a estabelecer. Atenuar o ambiente hostil e resultados menos desejados é uma das preocupações da CIMIC, que enfrenta desafios devido à presença dos meios de comunicação e também das comunidades locais e internacionais.⁶¹

Um dos princípios da CIMIC consiste na compreensão do contexto e consciência do ambiente onde se opera. Nos dias de hoje, as operações militares inserem-se num contexto político e civil bastante abrangente, e cada vez mais os comandantes são obrigados a ter em consideração os fatores sociais políticos, culturais, religiosos, económicos, ambientais e humanitários no planeamento e condução destas operações. Devido ao contexto estratégico-político em que as operações militares são executadas, bem como a sua visibilidade, o sucesso militar não será atingido em pleno caso não sejam criadas condições para que seja possível a ligação com os atores civis e a prossecução dos seus objetivos. A transgressão impensada de práticas culturais tradicionais conduzirá, irremediavelmente, à perda da legitimidade das forças militares.

A célula da CIMIC desempenha um papel vital como um dos principais assessores do comandante, na garantia da competência cultural relevante de missão das forças através da formação e educação. Para que se inicie o desencadeamento destas valências, é imprescindível que os intervenientes civis e militares se inteirem na identidade própria de cada um, com conhecimentos dos seus princípios e mecanismos e não desprezar esta perceção, para que a identificação das diferenças seja eficaz.

⁶⁰ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*, Capítulo 6, Parágrafo 0608

⁶¹ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Ibidem*

A sincronização de cada ação entre os civis e os militares é fundamental para otimizar os objetivos pretendidos por ambas as partes. Para que tal se concretize é exigida uma comunicação forte e efetiva entre civis e militares em larga medida na retransmissão de informações em ambos sentidos.

Uma vez que os militares podem realizar tarefas e atividades civis, sob direção do comandante, usando os recursos da força ou os recursos locais, irá ocorrer um envolvimento destas forças no que diz respeito à informação, pessoal, material, equipamento, comunicações, especialistas e treino. Tudo isto irá provocar um efeito no meio ambiente civil, o que reforça a necessidade dos esforços empenhados no planeamento entre o lado civil e militar, de serem coerentes, não entrem em discordância e sejam transparentes a todos os níveis.

A CIMIC fornece apoio imprescindível ao comandante para a missão, no entanto, as habilidades básicas de qualquer ação militar, como a vigilância e a proteção da força são a chave mestra para qualquer missão. Tendo os militares que integram a CIMIC capacidades e funções específicas para contribuir na missão e sendo parte integrante destas missões, executadas tanto no âmbito de conflitos armados ou de operações de resposta a crise, os comandantes terão que criar as condições para que a parte militar possa contribuir aliada à CIMIC. As forças militares como não têm liberdade de ação, de movimento sem interação não permitirá tirar partido de quaisquer vantagens e, assim, o contributo da CIMIC poderá maximizar o efeito das operações militares neste âmbito.⁶²

Dentro de inúmeras funções, o género é visível integralmente onde a célula da CIMIC opera. É integrado totalmente na complexa dimensão civil onde os elementos-chave e as partes interessadas são importantes para o sucesso da missão. Algumas áreas focadas onde o género e a CIMIC se encontram são:

- A Saúde;
- A Educação;
- As Infraestruturas;
- A Economia e emprego;

⁶² (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*, Capítulo 3, Parágrafos 0301 e 0302

- As Autoridades civis;
- A Ajuda humanitária;
- A Segurança.

Com intervenção nestas áreas, é de extrema utilidade que esteja presente uma Perspetiva de Género, que é essencial para compreender:

a) As autoridades, desde o nível local para o distrital, mesmo de províncias e também ao nível de governo nacional;

b) Que todos os grupos vulneráveis precisam de consideração nas respetivas áreas de responsabilidade, até na presença nacional;

c) A organização militar, desde o pelotão até ao nível da Quartel-General da missão. Nestes níveis, os comandantes e restante pessoal são importantes (agências, divisões, especialistas nas matérias), juntamente com todos os outros assuntos militares que comunicam diretamente com intervenientes civis no seu respetivo ambiente, tais como:

- As Operações Psicológicas (*Psy Ops*);
- A *Human Intelligence*⁶³ (*HUMINT*);
- As Relações e Informação Pública (*PAO*);
- As Operações de Informação (*Info Ops*);
- O Assessor Político (*POLAD*);
- O Assessor Jurídico (*LEGAD*).⁶⁴

Os militares devem ser mais sensíveis para com:

- As Organizações locais que lidam com assuntos relativos ao género, como os direitos humanos nos casos de violência domésticas, desde o escalão local até à influência em todo o país;

- As OI, Organizações Governamentais e as ONG, que estão afiliadas com os tópicos relativos ao género ou atividades e detêm experiência nesta disciplina.

⁶³ Uma vez que se trata de um termo específico, optou-se por manter no idioma original.

⁶⁴ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*, Capítulo 3, Parágrafos 0303

2.4. Portugal e o Género

Ao nível nacional, a **Constituição Portuguesa**, a partir da revisão de 1997, consagra a igualdade entre homens e mulheres como uma tarefa fundamental do Estado⁶⁵.

O **Plano Nacional de Ação (PNA)** encontra-se aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 71/2009, de 13 de agosto. Este plano apresenta os mecanismos de acompanhamento e avaliação dos objetivos e das medidas nele apresentadas, estabelece objetivos estratégicos direcionados para o aumento da participação das mulheres nos processos de construção da paz, formação das pessoas envolvidas nos processos de construção de paz, conhecimento sobre a temática Mulheres, Paz e Segurança, respeito pelos Direitos Humanos das mulheres nas zonas de conflito e pós-conflito e para a sociedade civil.

A situação nacional acompanha algumas das diretrizes internacionais supramencionadas nos subcapítulos anteriores.

Desde a adesão ao Conselho Europeu em 1976, passando pela inclusão na CEE em 1985, foi no princípio da década de 90 que foi criada a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, pelo Decreto-Lei 161/91, de 9 de maio. Com esta passagem da formulação da condição feminina para as noções de igualdade, direito fundamental para mulheres e homens, a construção da igualdade de género tornou-se uma questão social e eminentemente política, de carácter global e multissetorial, essencial ao progresso e ao desenvolvimento, quer no panorama nacional como internacional.

Os anos 90 foram uma década de reflexão sobre grandes problemas do mundo, em que foram criadas diversas conferências mundiais promovidas pelas Nações Unidas. Em todas há a noção de que a questão da situação das mulheres e da igualdade de género está no centro de grande parte dos problemas do mundo contemporâneo e de que as soluções a encontrar para esses problemas passam necessariamente pela consideração da dimensão do género. Tudo isto, porque a Humanidade não é neutra, é constituída por homens e mulheres, e como tal, as políticas que se adotam têm diferentes efeitos sobre ambos.

⁶⁵ Art.º 9, alínea h).

Com a integração da Comissão no Conselho de Ministros, gerou-se uma ótica de *mainstreaming*, em que se dá a integração da perspetiva da igualdade em todas as áreas, a par de outras ações mais específicas, como a violência, o emprego, a maternidade, saúde, educação, entre outras. Ao longo dos anos, a Comissão tornou-se mais setorial, atentando e especializando concretamente os aspetos específicos das suas intervenções.

Atualmente, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é o organismo responsável pela promoção e defesa do princípio da igualdade, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género. Garante a execução das políticas públicas neste domínio e cabe-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos- os Planos Nacionais

No seguimento da Resolução do Conselho das Nações Unidas, Portugal teve de criar os Planos Nacionais relativos a determinados problemas e questões para fomentar o espírito de cidadania, igualdade e não discriminação, tolerância e prossecução do interesse público, implementando assim as diretivas que decorrem do Conselho das Nações Unidas. A elaboração de planos nacionais é, por isso uma obrigação dos estados, independentemente da sua situação interna, pois visam assegurar que a dimensão de género seja integrada nas atividades diplomáticas militares, de segurança, de justiça e de desenvolvimento, quer ao nível interno quer ao nível internacional.

O II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018) define a forma como Portugal continuará a promover e a implementar os objetivos da resolução, ao nível nacional e internacional. Foi graças a este órgão que se deu o alerta para o impacte desigual que os conflitos armados têm sobre as mulheres e os homens e para a necessidade de promoção da transversalidade da dimensão da igualdade de género na prevenção, gestão e resolução da conflitos armados e em todas as fases dos processos de construção de paz, entendidas no seu sentido mais lato e estrutural, com aplicação tanto em países em processos de conflito armado e de recuperação.⁶⁶

Este plano está em conformidade com a Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género, aprovada em 2011 e atualmente em vigor. Aliás, Portugal

⁶⁶ II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 -2018)

tem desenvolvido a sua atividade de cooperação para o desenvolvimento maioritariamente em países em situação de fragilidade. Esta característica faz com que a ajuda prestada seja essencialmente dirigida às denominadas áreas-pilares do Estado, incluindo a defesa, a segurança e a justiça, para que haja um reforço das capacidades dos países designados e à consolidação do Estado de direito.

Com vista a fomentar a estabilidade e uma governação favorável, Portugal moveu esforços de forma a desenvolver programas de cooperação técnico-militar, técnico-policial, jurídica e judiciária, com o objetivo de contribuir para a sua segurança interna e capacitação institucional.

Enquanto membro não permanente do CSNU, Portugal tem feito grandes progressos na integração dos objetivos da RCSNU 1325 e das resoluções que a complementam, nas estratégias nacionais sobre igualdade de género e de prevenção e combate à violência de género e na sua política externa e de cooperação para o desenvolvimento. Importa, assim, que a integração da Perspetiva de Género seja tida em conta nas ações de cooperação internacional.

Deve, então, ser favorecida e reforçada formação sobre direitos humanos, direito internacional humanitário, igualdade de género e violência contra as mulheres, raparigas e meninas, incluindo violência sexual e violência de género.

A formação a ser ministrada deverá focar-se nas matérias que constam nas Resoluções do CSNU sobre mulheres, paz e segurança e aos civis e militares destacados para missões de manutenção e construção da paz e segurança internacionais e para cenários de emergência e gestão de crises.

Outra componente importante do II PNA 1325 é o reconhecimento da importância da participação das mulheres nas forças armadas e de segurança e a promoção do aumento da participação das mulheres em missões internacionais de construção e manutenção da paz e segurança.

Os Planos Nacionais de Ação são considerados internacionalmente como o mecanismo mais eficaz para traduzir os objetivos e preocupações da resolução 1325 para a realidade. É neste âmbito que Portugal também assume a tarefa exigente e ambiciosa de aprovar o seu PNA, com objetivo de promover a inclusão da dimensão da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz e da promoção da segurança.

Uma preocupação do Plano é a integração de uma perspetiva de implementação nacional, europeia e internacional, que inclua a dimensão da cooperação para o desenvolvimento. Neste âmbito, foi criado um grupo de trabalho constituído por representantes do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE), da Presidência do Conselho de Ministros (PCM), do Ministério da Defesa Nacional (MDN), do Ministério da Administração Interna (MAI) e do Ministério da Justiça (MJ), envolvendo os setores governamentais relevantes.⁶⁷

Com este documento, cuja estrutura constitui-se de forma clara e sintética, o Estado Português compromete-se politicamente, com foco nos objetivos estratégicos comuns e consensualizados. No sentido de realizar a transposição do proposto na Resolução 1325, o PNA 1325 estabelece cinco objetivos estratégicos que são concretizados mediante 30 objetivos específicos e respetivas atividades.

No geral, os objetivos estratégicos expõem a necessidade de integrar a dimensão da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz, incluindo em todos os níveis de decisão; promoção e proteção dos direitos humanos nas zonas de conflito e pós-conflito, principalmente os das mulheres, raparigas e meninas; Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção de paz, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género e violência de género, sobre aspetos relevantes da resolução 1325; Divulgar a temática e promover a participação da sociedade civil na implementação desta resolução; e ainda, aprofundar e difundir o conhecimento sobre o tema da resolução, incluindo a formação e sensibilização de entidades decisoras e opinião pública.

Decorrente da formação que é tão enfatizada, um dos subpontos gerados a partir deste, é o facto de o reforço da formação ser dirigido designadamente junto do pessoal das forças armadas, das forças de segurança e de civis destacados para missões de construção e manutenção de paz e segurança internacionais e para cenários de emergência e gestão de crises.⁶⁸

⁶⁷ II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 -2018)

⁶⁸ II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 -2018)

2.4.1. A Marinha e os Planos Nacionais de Ação

Enquanto Estado membro da UE, Portugal adota um conjunto de compromissos em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de não-discriminação, princípios que a nossa ordem constitucional naturalmente identifica como estruturantes do Estado de direito democrático e social, as quais a Marinha como ramo da FFAA deve cumprir.⁶⁹

A sociedade portuguesa tem revelado alguma permissividade face às discriminações, no que diz respeito à orientação sexual e à identidade de género, que deve ser combatida. É dada especial atenção à formação inicial e contínua de profissionais de sectores particularmente envolvidos, nomeadamente a saúde, o ensino, a segurança social, a comunicação social, bem como as forças de segurança, as Forças Armadas e as magistraturas.

À CIG⁷⁰ compete coordenar e monitorizar a execução dos Planos Nacionais 2014-2017 que aqui se apresentam, tendo como missão orientar e acompanhar todas as entidades responsáveis pela implementação das medidas neles constantes, de forma a assegurar a concretização dos objetivos propostos.

Pretende-se garantir a articulação entre a implementação do V PNI e os restantes planos nacionais existentes em domínios de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção da igualdade⁷¹, para assegurar que a dimensão da igualdade de género se encontra integrada em todos os planos e programas estratégicos.

V PNI (2014/2017)⁷²

- Divulgação dos compromissos internacionais assumidos por Portugal em matéria de igualdade de género, bem como todos os postos vagos nos organismos internacionais;
- Integração da variável sexo em todas as estatísticas referentes a pessoas e adotar indicadores utilizados na área do Género;

⁶⁹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, Diário da República, 1.ª série, N.º 253, 31 de dezembro de 2013, Capítulo I

⁷⁰ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

⁷¹ Em particular com o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 -2017 e o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 -2017

⁷² Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, Diário da República, 1.ª série, N.º 253, 31 de dezembro de 2013

- Divulgação dos compromissos internacionais assumidos por Portugal em matéria de Igualdade de Género, bem como todos os postos vagos nos organismos internacionais;

III PNPCTSH (2014/2017)⁷³

- Inclusão da temática do Tráfico de Seres Humanos na formação no âmbito da Autoridade Marítima Nacional e nos Planos de Treino Operacionais dos navios (PTO).

O III PNPCTSH pretende incorporar as recomendações dirigidas ao Estado português no âmbito do relatório sobre a implementação da Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos, aprovadas em 2013 pelo Comité das Partes, tendo em vista o reforço dos mecanismos de referenciação e de proteção das vítimas, o aprofundamento da articulação e cooperação entre as entidades públicas e as organizações da sociedade civil envolvidas e a adaptação da resposta nacional aos novos desafios.

2.5. Resposta à Questão Derivada

Ao longo deste capítulo, e com o intuito de fornecer informações e esclarecimentos sobre o objeto de estudo, o género, e proceder ao seu enquadramento nas Forças Armadas, foi possível clarificar as hipóteses geradas no pré-desenvolvimento do capítulo. Relembrando a Questão Derivada:

“Considerando o conceito da Perspetiva de Género, qual a sua congruência com a Marinha?”

Abordando as hipóteses:

1. A Perspetiva de Género é um conceito atual e um desafio incontornável e aplicável às Forças Armadas/Marinha;
2. Os assuntos relativos à variável do Género, não têm qualquer tipo de ligação ou interferência nas Forças Armadas, em concreto, na Marinha.

Como é possível constatar, o género e a Perspetiva de Género, são temas atuais e que interligam os Estados membro em ações de cooperação internacional, para a

⁷³ III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017

construção e manutenção da paz e da segurança. Com a elaboração da Resolução 1325 e as que se seguiram⁷⁴, o CSNU insta os Estados membro da ONU a guiarem-se pelo conjunto de medidas estabelecidas pela ONU de forma a fazerem sobressair a importância da integração da dimensão da igualdade de género na prevenção, gestão e resolução dos conflitos armados, e posteriormente, proceder à sua aplicação nacional, europeia e internacional.

A ONU, principal responsável e devido à qual se deu a génese do assunto do género no ambiente dos conflitos, instando os Estados membro a moverem esforços para a implementação de uma Perspetiva de Género, que englobe as organizações nacionais e internacionais. Desde logo, a criação da Resolução 1325 foi aceite pela NATO e UE, pronta a ser divulgada e apensa na estrutura e ações de cada uma das organizações. Por parte da NATO, surgiu a *BI-SC Directive 40-I*, que foi o mecanismo que levou à integração da RCSNU 1325 e da Perspetiva de Género na estrutura de comando da NATO, tendo estes em consideração nas tarefas a realizar. A UE também tem defendido, de forma vigorosa, a igualdade de género como uma das suas políticas primárias. Como tal, adotou um Plano de Ação sobre os ODM, no qual foram idealizadas estratégias que visam assegurar a proteção dos direitos humanos dos géneros, fomentar a igualdade e erradicar a violência de género, em países que presenciem conflitos armados.

Portugal reconhece a estreita ligação entre as questões que decorrem da Resolução 1325, e assim, elaborou o PNA 1325 de forma a promover e implementar os objetivos daquela resolução, ao nível nacional e internacional. Este reconhecimento é visível na adoção de legislação nacional específica e nas iniciativas que distintos ministérios têm vindo a desenvolver, entre os quais se destaca o Ministério da Defesa Nacional. Desta forma, as Forças Armadas têm, irremediavelmente, de cumprir o que se encontra em vigor no PNA 1325. Portanto, respondendo à hipótese nº1 da questão derivada, confirma-se com a influência do PNA 1325 sobre as Forças Armadas, salientando a posição da Marinha.

Esta confirmação permite que se refute a hipótese nº2. Quer na estrutura interna e seu funcionamento entre os seus militares, quer nas ações vocacionadas para prestação de serviço operacional nas missões, a Marinha tem sempre presente o aspeto do género.

⁷⁴ Referidas no capítulo 4

Com o trabalho que está a desenvolver-se, apesar do objeto de estudo ser o género, não se pretende explorar o funcionamento da situação dos géneros internamente na estrutura organizativa da Marinha. O que se deseja, é explorar e demonstrar como a existência de ambos os géneros na Marinha, bem como os conhecimentos e a consideração sobre a temática fornece vantagens ao processo de tomada de decisão ao nível das operações.

Como descrito na Planificação do PNA 1325, uma das ações a executar por parte da Marinha passa por providenciar formação/sensibilização específica em Perspetiva de Género, respeitante ao aspeto social da missão⁷⁵. Das informações que foram obtidas e apuradas, existe um longo caminho a percorrer para que sejam construídas e posteriormente transmitidas, formações sobre a aplicação da Perspetiva de Género nas operações, nomeadamente no que diz respeito à tomada de decisão da estrutura de comando. Até então são ministradas palestras sobre o conceito de Perspetiva de Género, de forma geral, isto é, numa vertente nacional e ao nível da sociedade portuguesa. A parte da formação mais direcionada para a inclusão no planeamento operacional, ainda é algo que é necessário adquirir em cursos tirados no estrangeiro.

⁷⁵ Anexo B do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, nº33/11, de 11 de Maio

3. Caraterização das Operações Militares: O contexto internacional e nacional

Os interesses Portugal determinam a sua estratégia de defesa do sistema multilateral na ordem internacional e o seu estatuto como membro das Nações Unidas, da UE e da NATO. Essa é a melhor forma de garantir uma presença relevante na política internacional e um máximo de segurança para Portugal.

A estratégia de alianças tem como objetivos principais defender os interesses nacionais e garantir a segurança e a defesa de Portugal, reduzir as vulnerabilidades e exercer as responsabilidades internacionais do Estado e contribuir para a realização da visão portuguesa sobre os valores constitutivos da ordem internacional.

A aliança crucial para a segurança e defesa de Portugal é a Aliança Atlântica. A defesa da integridade territorial e da coesão nacional são inseparáveis da participação na NATO. O reconhecimento de Portugal como coprodutor de segurança internacional, a sua participação nas missões externas e a sua contribuição para a segurança dos recursos comuns do planeta realizam-se, prioritariamente, no quadro da NATO.⁷⁶

A internacionalização e a modernização das Forças Armadas portuguesas resultam da integração de Portugal na Aliança Atlântica. A credibilidade da instituição militar e a sua capacidade para desempenhar as missões essenciais da defesa nacional são inseparáveis do estatuto de Portugal como membro da NATO.

As operações militares no mundo atual exigem uma diversidade de qualificações e recursos para garantir que a paz e a segurança sejam alcançados e mantidos. As habilidades complementares do pessoal feminino e masculino são essenciais para a eficácia operacional das operações da NATO, especialmente à luz da crescente complexidade da interação civil, militar, relações públicas e recolha de *intelligence*.

A eficácia operacional da NATO inclui contribuir para a paz sustentável e duradoura, dentro da qual a igualdade de género é um fator decisivo. A integração da Perspetiva de Género a todos os aspetos das operações da NATO, pode portanto fornecer um elemento-chave para a eficácia operacional.⁷⁷

⁷⁶ (Governo de Portugal, 2013), CEDN 2013

⁷⁷ NATO, *CWINF Guidance For NATO Gender Mainstreaming*, pp. 11

O ambiente estratégico do século XXI envolve uma miríade de condutores étnicos, religiosos, ideológicos e de grande capacidade, que requerem soluções sustentáveis em sociedades devastadas por conflitos, desastres ou catástrofes humanitárias. As soluções para estes graves acontecimentos são impossíveis de alcançar única e exclusivamente por meios militares.

No entanto, não deixa de ser fundamental que o vetor militar seja primordial no apoio à política externa.

Uma das missões prioritárias das Forças Armadas é contribuir como instrumento do Estado para a segurança internacional, designadamente pela sua intervenção em missões militares internacionais de paz, que asseguram o reconhecimento externo de Portugal como um Estado coprodutor de segurança internacional.⁷⁸

3.1. Ameaças no Séc. XXI

A agressão convencional em grande escala é pouco provável no futuro próximo, mas a possibilidade de uma ameaça emergente e a longo prazo permanece. Veja-se a guerra da Ucrânia, o conflito na Síria, ou a luta contra o estado Islâmico. Enquanto isso, a segurança da Aliança será desafiada por uma ampla variedade de riscos, militares bem como não-militares, que será muito difícil de prever. Estes riscos incluem a incerteza e a instabilidade em torno da área Euro-Atlântica e a possibilidade de crises regionais na periferia da Aliança, os quais poderiam desenvolver-se celeremente, devido a rivalidades étnicas, políticas e religiosas, disputas territoriais, disputas por recursos vitais, esforços insuficientes ou fracassados de reforma.⁷⁹

O abuso dos direitos humanos e da dissolução dos estados conduz à instabilidade local e regional. As tensões resultantes poderiam criar um amplo espectro de consequências, que vão desde a necessidade de prestar assistência humanitária ao conflito armado, e assim, podem afetar a segurança da Aliança de países vizinhos, incluindo membros da NATO e poderia afetar a segurança de outros estados.⁸⁰

Nos termos dos artigos 5º e 6º do Tratado do Atlântico Norte, qualquer ataque armado no território dos aliados geraria uma resposta por parte dos mesmos. No

⁷⁸ (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (2013), Capítulo VI. Conceito de ação estratégica nacional

⁷⁹ (Governo de Portugal, 2013)

⁸⁰ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*, Capítulo 1, Parágrafos 0101 e 0103

entanto, os interesses de segurança da Aliança podem ser afetados por outros riscos existentes ou emergentes, incluindo atos de terrorismo, sabotagem, o crime organizado, o movimento descontrolado de um grande número de pessoas, especialmente como consequência do conflito armado, ou disputas sobre, muitas vezes, escassez de recursos vitais. Os vários *fora* da Aliança providenciam plataformas aos Estados membro para discutir questões de segurança mútua nos termos do artigo 4º do Tratado do Atlântico Norte e a oportunidade de coordenar as respostas aos riscos deste tipo.⁸¹

No ambiente estratégico que se encontra em evolução, a doutrina da Aliança deve considerar o contexto de mudança em que as FFAA são utilizadas. Este ambiente tende a tornar-se cada vez mais dinâmico e complexo. Haverá uma série de fatores que influenciam diretamente ou geram uma mudança, bem como padrões discerníveis nessa mudança. Haverá também uma porção de fatores estratégicos de mudança fundamentais: a globalização da sociedade, geometria política, as mudanças demográficas e ambientais e do impacto da tecnologia. A implicação desses guias estratégicos, através de um exame das implicações militares, fornece algumas tendências para a defesa e segurança.⁸²

3.2. As Operações: Breve caracterização das operações militares

3.2.1. Constituintes de uma Nação ou Sociedade

Ao investigar as origens do conflito e, mais importante, como elas podem ser abordadas, devem ser considerados todos os componentes fundamentais de uma nação ou sociedade; os aspetos militares e de segurança não podem ser tratados isoladamente. No funcionamento de uma sociedade, os instrumentos do poder nacional são complementados por componentes internos do governo nacional e local, incluindo o Estado de direito, um sistema de educação, um setor comercial, e as instituições envolvidas com o bem-estar e a saúde da população. Estas componentes interdependentes são indissociáveis da cultura e da história em que se baseiam, e combinam para formar uma nação ou sociedade. Identificar e compreender os constituintes referidos é a base para todas as operações na área.⁸³

⁸¹ (Santos A. R.), A Aliança Atlântica para o Século XXI - A NATO depois de Lisboa

⁸² (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (2013), Capítulo VI. Conceito de ação estratégica nacional

⁸³ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4, Allied Joint Doctrine for Non-Article 5 Crisis Response Operations*, Capítulo 1, Parágrafos 0103

As crises, muitas vezes, resultam do fracasso das nações ou sociedades em governar um ou mais desses componentes para o benefício da população, de modo a que as potenciais fontes de conflito sejam removidas ou aliviadas. Na gestão desses componentes chave podem ser encontrados desafios aos valores culturais subjacentes ou haver a perceção de desigualdade no que diz respeito à etnia, classe, género ou religião, perceções que podem iniciar ou sustentar o conflito.

Através da identificação das causas do conflito será possível determinar como, no contexto da cultura e da história específica, se irá regenerar, proceder à reforma, e, em seguida, manter os componentes que falharam. A capacidade local para lidar com a divergência e conflito pode ser um fator crítico, mas o facto de existir desacordo não tem de ser necessariamente algo desagradável.

O que se torna importante é a forma como uma sociedade se encontra apta a gerir e resolver pacificamente as divergências. Para que o tempo não torne as causas originais do conflito latentes e se torne num modo de vida, nas circunstâncias em causa, abordar as questões que permitem ou incentivam a permanência do conflito será cada vez mais importante.⁸⁴

Enquanto as sementes do conflito residam na origem étnica, na classe social, ou religião, será necessário tomar uma ação em todos os componentes para garantir que o potencial do conflito é reduzido ou removido. A dificuldade, de tal tarefa, reside na necessidade de considerar que fatores se encontram em processo mudança, ou que já tenham sido alterados, como por exemplo, a irreversibilidade da sociedade ou da nação, o impacto de doenças infecciosas ou do genocídio. Não existe uma entidade que possa resolver todos os constituintes em crise. As ações serão exigidas a agências civis e militares, governos, OI, Organizações Intergovernamentais (OIG), Organizações Não-Governamentais (ONG), e indivíduos, para abranger todas as perspetivas sob os constituintes. As forças da NATO operam com o apoio de outras entidades nacionais, IO, e OIG em que os termos de referência (*TOR*) e memorandos de entendimento (*MOU*) terão de ser assinados ao nível apropriado que indique o tipo de apoio concedido pelas forças da NATO.

⁸⁴ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*

3.2.2. Os Conflitos Armados Contemporâneos

Como é do conhecimento geral, as Nações Unidas, a NATO e a UE partilham um princípio fundamental de defesa da segurança humana, sob o qual os membros se comprometem a garantir a segurança dos Estados e das pessoas. No mesmo sentido, as três instituições compartilham da decisão de melhorar a capacidade de prevenção e gestão de crises, bem como afirmar uma maior capacidade de resposta rápida e de projeção de meios civis e militares.

Como estipulado no Conceito Estratégico de Defesa Nacional de 2013, os interesses de Portugal determinam a sua estratégia de defesa do sistema multilateral na ordem internacional e o seu estatuto como membro das três instituições mencionadas. Essa é a melhor forma de garantir a presença relevante na política internacional e providenciando assim, uma segurança suprema para Portugal.⁸⁵

As políticas de segurança e defesa nacional integram princípios e objetivos definidos na Constituição e na lei, bem como orientações e prioridades definidas pelo conceito estratégico e concretizadas, nomeadamente, ao nível do programa de cada governo. Estas diretivas são orientadas através da promoção dos interesses nacionais, que são:

- A afirmação da presença de Portugal no mundo e pela consolidação das suas alianças internacionais;
- A defesa da reputação e da credibilidade externas de Portugal;
- A valorização do papel das comunidades portuguesas no mundo;
- A contribuição para a promoção da paz e da segurança humana, com base na supremacia do direito internacional.⁸⁶

A estratégia nacional encontra-se expandida em três vetores de ação que passam: por exercer a soberania nacional, neutralizar ameaças e riscos à segurança nacional; ultrapassar os principais constrangimentos e vulnerabilidades nacionais; potenciar os recursos nacionais e explorar as oportunidades existentes. O reforço da segurança e da

⁸⁵ (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (CEDN), 2013, Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 5 de abril. Ver mais informações em <http://www.idn.gov.pt/index.php?mod=008&cod=03072013x2#sthash.4Ao3xH0c.dpuf>

⁸⁶ (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (CEDN), 2013, Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 5 de abril, capítulo V, subcapítulo 2., P. 26

defesa nacional assenta na consolidação das relações externas de defesa⁸⁷, para defender a posição internacional de Portugal, bem como pelo aprofundamento das dimensões de segurança das políticas de cooperação na comunidade lusófona, cuja concretização passa pelas diversas linhas de ação, entre as quais se destacam: a participação nas missões militares internacionais de paz, nomeadamente no quadro das Nações Unidas, da NATO e da UE; e o reforço do relacionamento com a NATO, participar no seu processo de transformação e defender a articulação estratégica entre a NATO e a UE.

De forma a adequar as políticas de segurança e defesa nacional ao ambiente estratégico, a defesa dos valores constitucionais, a garantia da soberania, da independência nacional e da integridade territorial, a segurança dos cidadãos e a sua liberdade individual e política, constituem funções e deveres permanentes do Estado de direito democrático, sendo assim fundamental que Portugal se afirme como coprodutor de segurança internacional.

Para que tal situação aconteça, o vetor militar é primordial no apoio à política externa.

Uma das missões prioritárias das Forças Armadas é contribuir como instrumento do Estado para a segurança internacional, designadamente pela sua intervenção em missões militares internacionais de paz, que asseguram o reconhecimento externo de Portugal como um Estado coprodutor de segurança internacional.⁸⁸

Uma vez que as fronteiras da segurança nacional vão para além das fronteiras territoriais do Estado, a redução dos fatores de instabilidade global e dos conflitos regionais é uma responsabilidade coletiva das democracias e parte integrante das missões da segurança nacional, o que torna necessário que o Estado português garanta a participação⁸⁹:

- Em missões militares internacionais na defesa da paz e da segurança, nomeadamente no quadro das Nações Unidas, da NATO e da UE, integrando no planeamento nacional a evolução registada nessas organizações;

⁸⁷ Nomeadamente a NATO e UE.

⁸⁸ As forças e serviços de segurança, a par da diplomacia e dos sectores da justiça e da saúde, entre outros, desempenham um papel relevante neste domínio.

⁸⁹ (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (CEDN), 2013, Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 5 de abril, capítulo VI, subcapítulo 1.4, P. 32

- Em missões de ajuda de emergência, solicitadas pelas Nações Unidas, sempre que possível e de acordo com as nossas capacidades;
- Em missões de reforma do sector de segurança.

No seguimento das missões designadas, é apresentado um quadro que resume e projeta de forma adequada, a atual conjuntura das operações militares desempenhadas por Portugal.

Estados de Empenhamento		Objetivo	Operações Militares	Exemplos
C O N F L I T O	Guerra ↑	Impor a vontade pela força	Guerra	Operações de: - Combate Larga Escala; - Ofensivas; - Defensivas; - Resistência Civil Armada
	Crise ↑	Dissuadir a guerra e resolver o conflito	Operações de Apoio à Paz e Dissuasão da Guerra (OOTW)	- Atuação Estado Sítio e Emergência - Apoio Autoridade Civil - Manutenção Ordem Interna - Apoio Situação de Calamidade - Imposição da Paz (<i>Peace Enforcement</i>) - Operações Humanitárias; - Evacuação de Cidadãos Nacionais (NEO); - Manutenção da Paz (<i>Peacekeeping</i>) - Estabelecimento da Paz (<i>Peacemaking</i>)
	Tensão	Promover a Paz	Nota: a designação OOTW deu lugar às CRO	- Manutenção da Paz (<i>Peacekeeping</i>) - Estabelecimento da Paz (<i>Peacemaking</i>) - Prevenções de Conflitos (<i>Conflict Prevention</i>) - Missões de Interesse Público - Operações Humanitárias/Consolidação Paz - Assistência Militar (Cooperação)

Tabela 2. Esquema Diretor (Missões das Forças Armadas)

No atual ambiente operacional, são atribuídas novas missões às Forças Armadas, de onde se pode destacar as Operações de Apoio à Paz, enquadradas nas Operações de Resposta a Crises (CRO), também designadas como *NA5CRO*.

Porém, é pretendido que a força empenhada tenha a capacidade de atuar em todo o espectro das operações militares, *i.e.*, em tempo de paz, crise⁹⁰ e guerra, que se encontra bipartido entre as operações conduzidas segundo o Artigo 5º (Defesa Coletiva) e as já referidas Operações de Resposta a Crises.

A par da evolução do ambiente operacional e da tipologia das operações militares, surge um conjunto de restrições político-jurídicas internacionais que condicionam as ações desencadeadas e os efeitos provocados resultantes, limitando-as a objetivos estritamente militares.

Para além das já referidas restrições, importa salientar o impacto que os *media* têm na opinião pública, sendo de todo o interesse evitar danos colaterais que facilmente podem comprometer a missão. Constatamos assim que os conflitos armados na atualidade assumem traços novos nas suas vertentes bélicas, políticas e sociais, originando uma nova tipologia designada por “*Guerra em rede*”⁹¹ (Oliveira, 2010: 27).

Com estes novos traços dos atuais conflitos armados, verificamos que as relações estratégicas deixaram de se verificar, essencialmente, entre Estados, passando a abranger Organizações Internacionais, Organizações Humanitárias, Empresas Multinacionais e outras Organizações, com as quais importa manter uma estreita ligação.

⁹⁰ Definição de Crise: “Situational change in the external or internal environment which creates a perceived threat to the priority values, interests or goals of one or more of the parties to which a response is deemed necessary including the possibility of using military force.”- *Generic Crisis Management Handbook*;

⁹¹ Segundo Kaldor (2003: 79) a “Guerra em rede” é definida pela interação de redes armadas de atores estatais e não estatais. Incluem grupos paramilitares organizados em volta de um líder, normalmente carismático, senhores da guerra, células terroristas, voluntários fanáticos, organizações criminosas, unidades de forças armadas e companhias militares privadas. Estas “novas guerras” englobam um amplo espectro de atores internacionais, mercenários, voluntários estrangeiros e simpatizantes da diáspora, ONG e jornalistas. Nestes conflitos mais de 90% das baixas são civis aos quais importa aumentar o número crescente de refugiados e deslocados. Estas guerras, por um lado, assumem-se como uma forma de mobilização política em si mesma e por outro, geram um modelo económico próprio e muito concreto, estimulando um modelo regulado informalmente e baseado na violência (Oliveira, 2010: 27).

Desta forma, passou a ser mais difícil aos Estados, atuar apenas por intermédio da coação, sendo cada vez mais frequente recorrer à utilização sinérgica de todos os Instrumentos do Poder.⁹²

Nos conflitos dos tempos modernos, são visíveis características substanciais a serem observadas pelos políticos e comandantes militares, sentenciadas pelo insucesso de operações militares e um ambiente de instabilidade política perante a comunidade internacional, como se tem constatado nos conflitos atuais e respetiva reação das operações.

Com o avanço da tecnologia e advento da globalização, os acontecimentos em todo o mundo tendem a ser desde logo divulgados e como tal, os governos democráticos sofrem desta pressão da visibilidade que os obriga a reforçarem a vigilância sobre as ocorrências mundiais.

As ações decisivas devem ser implementadas sempre que possíveis a fim de atender pressões de todo o tipo. O anseio pela paz nas sociedades implica que seja necessário destruir ou neutralizar o inimigo o mais rápido possível. Numa fase *a priori* destas operações serem levadas a cabo, existe uma articulação entre a Política, Poder e Estratégia, nomeadamente, a Estratégia Militar. Sendo a política um instrumento que é responsável pelo relacionamento interpessoal e internacionais, advém dele os objetivos que terão de ser alcançados pela estratégia, nacional e militar.⁹³

No que concerne à estratégia militar, são elaborados procedimentos que visam cumprir os objetivos que colocam em prática atividades militares. É dela que partem outros objetivos intermediários para obter o objetivo estratégico final.

3.2.3. Carácter evolutivo das operações

Desde o fim da Guerra Fria, o ambiente de segurança internacional tornou-se mais complexo, e as forças armadas modernas são agora obrigadas a realizar diversas tarefas. O foco mudou de lutar em guerras de alta intensidade de defesa territorial nacional a um espectro mais amplo de operações de menor intensidade, tais como gestão de crises, de apoio à paz e operações humanitárias no exterior. Tais tarefas tão diversificadas exigem uma série de habilidades. Os conflitos atuais requerem respostas militares e exploram

⁹² (Barbosa, 2010)

⁹³ *Ibidem*

uma variedade de acontecimentos passados, competências como a experiência dos seus membros para operarem de forma eficaz num ambiente de segurança complexo.⁹⁴

As forças NATO podem ser confrontadas, possivelmente por grupos ou indivíduos que operam de forma imprevisível e inovadora, e empregam táticas que não têm nenhuma consideração para o direito internacional ou normas morais amplamente aceites. Os que exercem esta atividade irregular podem explorar os civis a fim de promover os seus objetivos e maximizar o impacto das suas ações. Comandar operações em que a gestão de “as pessoas nas casas e nas ruas, todas as pessoas em qualquer lugar são campo de batalha”, a chamada “ guerra entre pessoas”, tem implicações significativas para as forças da NATO. A identificação positiva e empenhamento dos oponentes, especialmente em áreas urbanas, ser mais difícil e aumentará o risco de danos colaterais. Além disso, em contextos políticos e sociais complexos, onde a vontade da população indígena torna-se o fundamento metafórico vital (*i.e.* deve ser mantida e controlada para o sucesso), há uma exigência de influenciar e moldar as perceções através da significativa fusão criteriosa tanto física como psicológica. Para que as forças da NATO façam isso eficazmente, é necessária a compreensão detalhada da situação, do seu contexto humano, e as outras agências que poderiam ajudar a alcançar um resultado desejado.⁹⁵

A recolha de informação, análise, disseminação e partilha será fundamental para antecipar e, possivelmente, prevenção e contenção de conflitos. Os processos de *intelligence* incluem agências que não são tradicionalmente associadas com as operações militares, por exemplo, agências de aplicação da lei, e fontes não-tradicionais. Será necessário uma compreensão plena do ambiente operacional e uma abordagem proactiva nos estágios iniciais de uma crise emergente. Essa avaliação irá apoiar o aumento da consciência situacional e ajudará com numa maior colaboração na evolução célere das situações, incluindo a partilha de informação vital entre militares e atores não-militares.⁹⁶

Melhorias no ciclo de tomada de decisão serão úteis para que o tempo entre a antecipação de um risco ou ameaça, bem como a definição e posterior execução de uma

⁹⁴ (NATO, 2013), *CIWNF, Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, pp. 7-8

⁹⁵ *Ibidem*

⁹⁶ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine For Civil-Military Cooperation*, Capítulo 1, Parágrafos 0105

operação, possa ser encurtado. No entanto, toda a ação nesta área sensível de partilha de informação relacionada com *intelligence*, será destinada a fornecer a todos os parceiros de cooperação com informações importantes para eles e não é dirigida para a aquisição de informação no processo e cooperação.⁹⁷

As forças da NATO podem intervir em crises, por exemplo, para fortalecer, defender ou restabelecer paz e segurança, para restabelecer a governação e autoridade, ou para prestar assistência humanitária.

Irão funcionar normalmente como um colaborador, enquanto os respetivos objetivos dos diferentes participantes podem ser amplamente alinhados, assumindo que cada um é, porém, moldado por distintas perspetivas, prioridades, motivações, mandatos, prazos, culturas e processos. A complexidade de intervenientes pode incluir, para além das forças militares multinacionais, a população indígena com as suas autoridades formais e informais, os *media*, diplomatas, organizações internacionais, tais como a ONU, ONG, instituições militares e de segurança privadas, empresas multinacionais e oportunistas.⁹⁸

A NATO deve procurar influenciar estas situações complexas através da aplicação de diplomática, informações, militares e instrumentos económicos de poder, e capacidades civis. A probabilidade de um resultado favorável e duradouro, é reforçada com a utilização cuidadosa de todos os instrumentos em conjunto, utilizando-se os princípios comumente entendidos e processos colaborativos de uma *comprehensive approach*, que irão depender do contexto.

A capacidade estratégica é inerente ao Poder⁹⁹ de uma nação, pois é demonstrando o seu poder, que uma nação é capaz de impor a sua vontade, independentemente da forma que o fizer. Esta imposição pode ser realizada quer por força económica, ação das armas, tecnologia, situação geográfica e visão e opinião da sociedade. Perante ameaças, riscos e desafios existentes, é fundamental a ação de

⁹⁷ (NATO Standardization Agency (NSA)) *Allied Joint Publication 3.4.9, Allied Joint Doctrine For Civil-Military Cooperation*, Capítulo 1, Parágrafos 0106

⁹⁸ (NATO, 2013), *CIWNF, Guidance for NATO Gender Mainstreaming*

⁹⁹ “O Poder, enquanto elemento da relação entre Estados, pode ser definido como a capacidade de cada Estado influenciar os outros Estados na sua política, ou até mesmo, impor-lhes a sua vontade.”, (Barbosa, 2010)

organizações internacionais de segurança, coletiva que legitimem o recurso e organizam medidas de defesa; a ONU é seguramente das mais importantes nos dias de hoje.

A cooperação internacional assume uma nova dimensão para a Defesa, visando obter uma noção de segurança menos dependente do equilíbrio militar e enquanto atividade comprovadamente redutora de conflitos, tem um papel fundamental na consecução da paz e segurança internacional, no seu sentido mais amplo. Porém, os esforços de paz não são da exclusividade da ONU e organizações tão dissemelhantes como a Organização de Segurança e Cooperação Europeia (OSCE), Organização do Tratado Atlântico Norte e União Europeia Ocidental (UEO), que pretendem de diversas formas participar, ativamente na construção da paz mundial, de forma a evitar que a guerra afete a segurança dos seus Estados membro.¹⁰⁰

Portugal é membro de todas estas organizações referidas, é um país europeu com fortes aptidões para o relacionamento com África, está localizado no eixo Norte/Sul, na sua zona de interesse passam várias linhas marítimas de comunicação que unem a Europa a África, Médio Oriente e América do Sul. É pois, de esperar uma vontade política mais vincada para maior participação em Operações de Paz.

Com o surgimento de operações desta natureza, considerou-se que as missões tradicionais deveriam ser complementadas com medidas eficazes, e levadas a cabo para a prevenção de conflitos, consolidação da paz, onde a utilização de forças militares é imprescindível para impor as decisões do Conselho de Segurança.

Exemplos como a Somália evidenciam que a discussão do consentimento das partes em conflito é uma ténue e frágil fronteira entre as Operações de Apoio à Paz e Operações de Guerra, o que pode colocar as forças da NU como parte integrante do conflito a ocorrer.

3.2.4. Operações Militares- NATO, UE e Portugal

Assinada em São Francisco, em 1945, a Carta das Nações Unidas, juntou um determinado número de Estados membro e fez com que fosse acordado entre todos, o compromisso por completo de “preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra”

¹⁰⁰ (Governo de Portugal, 2013), CEDN 2013

para que fossem capazes de alcançar diversos fins entre os quais se encontra a capacidade de unir as “forças para manter a paz e a segurança internacionais”.¹⁰¹

Com base no art.1º, dos objetivos pelos quais este documento se rege desde a década de 50, é de destacar o que se refere a “*Manter a paz e a segurança internacionais e para esse fim: tomar medidas colectivas eficazes para prevenir e afastar ameaças à paz e reprimir os actos de agressão (...)*”¹⁰².

Foi também tida em consideração a solução pacífica de controvérsias entre Estados, tendo sido acordado que as partes “procurarão, antes de tudo, chegar a uma solução por negociação, inquérito, mediação, conciliação, arbitragem, via judicial, recurso a organizações ou acordos regionais, ou qualquer outro meio pacífico à sua escolha.” (Artigo 33º).

1. Artigo 5º: Defesa Coletiva

As nações membro¹⁰³ da NATO participam integralmente na Aliança e estão igualmente comprometidas com os termos do Tratado do Atlântico Norte, em particular com o compromisso recíproco constante no artigo 5º, isto é, o de considerar um ataque armado de um inimigo contra um ou mais desses membros, como um ataque contra todos eles. Este termo é mais conhecido por “*defesa coletiva*”. As partes irão ajudar a parte ou partes atacadas tomando as medidas que considerem necessárias, incluindo o uso da força, por forma a manter a restaurar e a manter a segurança da área do Atlântico Norte.¹⁰⁴

“As Partes concordam em que um ataque armado contra uma ou várias delas na Europa ou na América do Norte será considerado um ataque a todas, e, conseqüentemente, concordam em que, se um tal ataque armado se verificar, cada uma, no exercício do direito de legítima defesa, individual ou colectiva, reconhecido pelo artigo 51.º da Carta das Nações Unidas, prestará assistência à Parte ou Partes assim atacadas, praticando sem demora, individualmente e de acordo com as restantes Partes, a acção que considerar necessária, inclusive o emprego da força armada, para restaurar e garantir a segurança na região do Atlântico Norte.” (NATO, 2001).

¹⁰¹ ONU, Carta das Nações Unidas, Preâmbulo

¹⁰² ONU, Carta das Nações Unidas, Capítulo I, Artigo 1º

¹⁰³ Os países que assinaram o Tratado de Bruxelas foram: Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, França e Reino Unido, constituindo a União Europeia Ocidental (UEO), desenvolvendo paralelamente à NATO ao longos dos tempos.

¹⁰⁴ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4, Allied Joint Doctrine For Non-Article 5 Crisis Response Operations*, Capítulo 1, Parágrafos 0105

2. *Non Article 5 Crisis Response Operations - NA5CRO*

Com o término da Guerra-Fria e da eliminação da ameaça dum ataque militar direto, a NATO começou a adquirir uma certa preocupação e postura orientada para as *Crisis Response Operations*¹⁰⁵, devido à instabilidade que se fazia sentir na altura, nos Balcãs. Conforme e de encontro às exigências operacionais, a NATO foca-se constantemente o desenvolvimento sustentável de novas capacidades e processos, que culminaram num conjunto de reformas, iniciativas e programas para a revisão abrangente das suas atividades e procedimentos de trabalho. Assim, a Aliança garante o seu foco essencialmente nas Operações e na transformação, mantendo os programas de Parceria para a Paz¹⁰⁶. Com estes aspetos integrados na organização da estrutura militar integrada da NATO, que confere à Aliança uma capacidade única, inexistente noutras Organizações de Segurança e Defesa, a NATO consegue planejar e conduzir¹⁰⁷ operações numa base permanente. Esta estrutura multinacional associa ainda a vontade, a capacidade e a coesão da Aliança em fazer face às ameaças e riscos que se lhe deparam.¹⁰⁸

Em 1999, na Cimeira de Washington, foi criado um novo Conceito Estratégico, as *NA5CRO*. Desta reunião, deu-se a atualização do conceito em questão tendo ficado estipulado que as *NA5CRO* incluem as operações multifuncionais, fora do âmbito do referido artigo 5º, englobando atividades políticas, militares e civis, iniciadas e executadas de acordo com a lei internacional, que contribuem para a prevenção e resolução de conflitos, ou servir para fins humanitários, e gestão de crises na prossecução dos objetivos declarados da Aliança. A diferença principal entre as operações do artigo 5º e as *NA5CRO* é que não existe uma obrigação formal de países da NATO para participar em determinada *NA5CRO*.¹⁰⁹

A complexidade do ambiente operacional, e da consequente necessidade de manter um foco para além do princípio central da defesa coletiva, exigiu uma reavaliação de risco de envolvimento da NATO nas *Non- Article 5 Crisis Response*

¹⁰⁵ Lista de Acrónimos: CRO

¹⁰⁶ Intervenientes nas *NA5CRO*: ONU; *UN Country Team*; Organizações Locais; Intervenientes Humanitários; Forças Militares de países não NATO; Intervenientes de segurança locais; Agentes de imposição da lei; Intervenientes militares e de segurança privados

¹⁰⁷ Comandar e controlar

¹⁰⁸ Revista Militar, 2485/2486 - fevereiro/março de 2009, Coronel António Leitão, Coronel PilAv Rui Freitas, Capitão-de-fragata Pedro Sousa e Costa

¹⁰⁹ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4, Allied Joint Doctrine For Non-Article 5 Crisis Response Operations*, Capítulo 1, Parágrafos 0104

Operations. As *NA5CRO* são uma parte importante da contribuição da Aliança para a gestão eficaz de crises. A sua finalidade é a contribuição para a paz e segurança internacionais. Destinam-se a responder a essas crises, a incluir a contenção das hostilidades, a tempo de forma coordenada onde essas crises poderiam afetar a segurança das nações NATO, ou ameaçar a estabilidade e levar a um conflito na periferia da Aliança. As *NA5CRO* englobam a conduta da Aliança para com, e a participação em toda a gama de operações, incluir aqueles em apoio à paz, que pode variar desde os tipos mais exigentes de imposição de paz para as atividades militares preventivas, conforme indicado pelo Conselho do Atlântico Norte.¹¹⁰

Estas operações possuem determinadas características que englobam as seguintes operações:¹¹¹

- Operações de Apoio à Paz;
- Atividades contra ameaças irregulares;
- Apoio a Autoridades Civas;
- Busca e Salvamento;
- Operações de Evacuação de Não- Combatentes;
- Operações de Extração;
- Sanções e Embargos;
- Liberdade de Navegação e de Sobrevoos;

Na sua plenitude, visam articular uma resposta a crises de forma coordenada e atempadamente. Estas crises podem afetar a segurança das nações NATO, bem como colocar em causa a estabilidade da Aliança desencadeando um conflito nas suas áreas circundantes. Podem ser conduzidas pela NATO em qualquer parte do Mundo, não descartando a necessidade de serem conduzidas com parceiros não-NATO (questões de orçamento/legitimidade). Englobam atividades de ofensiva, defensiva, estabilidade e transição, sendo limitadas no objetivo, meios, área e no tempo, de acordo com o Estado Final desejado. A sua realização pretende contribuir para a gestão de crises onde, parece não existir uma ameaça direta para as nações e territórios da NATO.

¹¹⁰ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4, Allied Joint Doctrine For Non-Article 5 Crisis Response Operations*, Capítulo 1, Parágrafos 0104

¹¹¹ (NATO Standardization Agency (NSA)), *Allied Joint Publication 3.4, Allied Joint Doctrine For Non-Article 5 Crisis Response Operations*, Capítulo 1, Parágrafos 0105

Como se pode constatar, incluídas na tipologia das NA5CRO, as Operações de Apoio à Paz¹¹² seguem uma via de princípios subordinada: ao alcance de um objetivo com uma visão a longo termo; baseada num conjunto de valores que vão desde à legitimidade, flexibilidade e transparência, de encontro à segurança (*Force Protection*), liberdade de movimentos com as devidas restrições ao uso da força e o respeito mútuo entre as partes.

Uma vez que as PSO, na generalidade, não são consideradas operações convencionais, possuem características específicas¹¹³ e dela derivam outros termos de atividades/tarefas (Fig.2) a ter em consideração por parte das forças militares nelas empenhadas. A saber:

- *Conflict Prevention* (Prevenção de Conflitos);
- *Peacemaking e Peacebuilding* (Restabelecimento e Consolidação da Paz);
- *Peacekeeping* (Manutenção da Paz);
- *Peace Enforcement* (Imposição da Paz);
- *Humanitarian Aid* (Ajuda Humanitária).

¹¹² PSO são operações conduzidas imparcialmente, normalmente em apoio de uma Organização internacionalmente reconhecida, como a ONU ou a OSCE, envolvendo Forças Militares e Agências Diplomáticas e Humanitárias e desenhadas para se atingir um acordo político de longo prazo ou outras condições específicas. (AJP 3.4.1)

¹¹³ A sua especificidade surge do facto de serem conduzidas de acordo com a política da ONU e da OSCE, abrangendo vários tipos de atividade, cuja relação com as ações militares tem tarefas específicas que se prendem com: a Diplomacia; Observação/Verificação de Trégua e Cessar Fogo; e a Aplicação limitada da força. Juntamente com estes parâmetros, são importantes ainda características do envolvimento operacional, a situação geopolítica, as condições sociais e culturais, a coordenação civil-militar (elevado número de ONG) a eficiência das autoridades locais, grau da ordem e da lei presente e principalmente a atitude da população em colaborar;

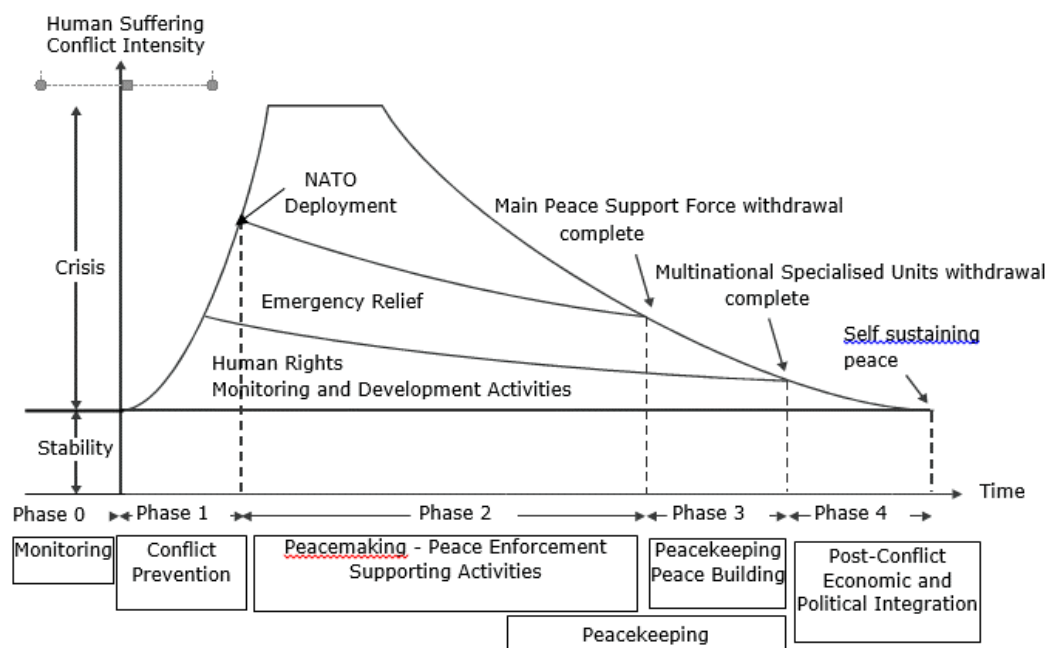


Figura 1. Planeamento de PSO

Desde logo constata-se que as operações acima referidas não deverão apenas ser apoiadas em procedimentos táticos, o que acontece na maioria das outras operações militares¹¹⁴, mas também na integração e complementaridade com os demais agentes¹¹⁵ como as OI, ONG, autoridades locais, líderes tribais, entre outros.¹¹⁶

A NATO e UE, organizações às quais Portugal pertence, têm sido empenhadas diversas vezes neste tipo de missões, como é possível ter essa perceção pela figura que se segue.

¹¹⁴ “As Operações de Apoio à Paz- Participação das Forças Navais e Anfíbias nas novas missões das Forças Armadas e a necessidade de formação e treino na Marinha”, Anais do Clube Militar Naval, Vol. CXXVIII, janeiro-março 1998, p.106

¹¹⁵ Atores nas NA5CRO: ONU, *UN Country Team*, Organizações Regionais, Atores Humanitários, Forças Militares de países não NATO, Atores de segurança locais, Agentes de imposição da lei e Atores militares e de segurança privados

¹¹⁶ Questão abordada na entrevista com Comandante FZ Fernandes Gil

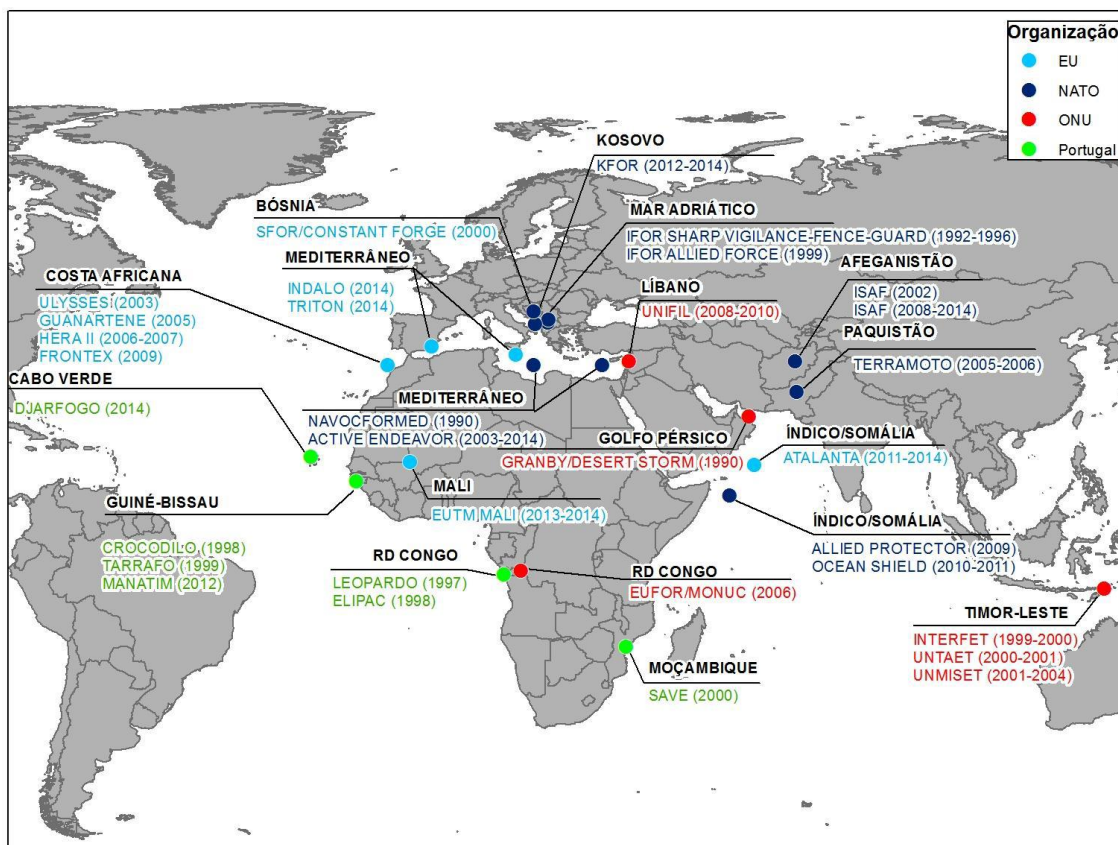


Figura 2. A Marinha nas NA5CRO, in Palestra ministrado por Comandante Frescata, no âmbito de formação no CITAN

Portugal, tanto integrado nas diversas organizações já supracitadas, como individualmente, participou prontamente em algumas missões deste tipo, nomeadamente: UNOGIL (Líbano), UNTAG (Namíbia), UNPROFOR, IFOR, SFOR (Ex-Jugoslávia), UNAVEM II, UNAVEM III (Angola), ONUMOZ (Moçambique), ISAF (Afeganistão), *Iraqi Freedom* (Irake), Operação de Evacuação de Não-Combatentes (Guiné)¹¹⁷. Nestas missões, a participação das Forças Armadas é maioritariamente por parte do Exército e Força Aérea, no entanto, o que concerne à via de ação da Marinha, são empenhados meios navais, com equipas de fuzileiros a bordo prontas a entrar em ação, incumbidos também da realização de ações de vistoria. Apesar de possuir a sua percentagem reduzida em determinadas operações e atividades NA5CRO, algumas das que a Marinha aplica os seus meios são:

- No Apoio Autoridades Cíveis;
- Assistência Militar a autoridades cíveis;

¹¹⁷ As Forças Armadas levaram a cabo em 1998, na Guiné-Bissau, uma operação de evacuação de não-combatentes. A força era composta por vários navios, nomeadamente a “Vasco da Gama” com 2 *Lynx*. Muitos nacionais portugueses e de outros países europeus bem assim como muitos guineenses fugidos à guerra civil, foram evacuados para bordo das fragatas e corvetas com destino a Cabo Verde.

- Apoio militar a autoridades civis Aplicação da lei;
 - Recuperação económica;
 - Assistência militar para distúrbios civis.
- Apoio a Operações de Assistência Humanitária:
 - Apoio em situação de Catástrofes;
 - Apoio a Civis Deslocados Missões de segurança;
 - Assistência Técnica e apoio;
 - Controlo de danos.
- Atividades de Engenharia;
- Busca e Salvamento:
 - Procurar e resgatar pessoal no mar ou em terra. Em situações de conflito, a capacidade SAR deve continuar sempre que possível. O comandante militar planeia e conduz ações SAR para apoiar as suas forças.
- Operações de Evacuação de Não – Combatentes:
 - Iniciativas diplomáticas, através das quais se pretende recolher para local seguro não-combatentes ameaçados num país estrangeiro e engloba a seguintes tarefas:
- Segurança;
- Receção e controlo;
- Movimento;
- Apoio Sanitário de Emergência.
- Sanções e Embargos:
 - Têm por objetivo forçar um país a cumprir a lei internacional ou as resoluções do CSNU, sendo exemplo disso as MIO¹¹⁸.
- Liberdade de Navegação:
 - Estas operações são realizadas para garantir a liberdade de navegação (marítima e aérea) de acordo com direito internacional. Para fazer parte das orientações estratégicas, Portugal terá que cumprir com o estipulado no Conceito Estratégico de Defesa Nacional (2013).

Portugal não deve parar a sua participação nestas missões, individual ou conjuntamente com outros países, para que a sua capacidade operacional e de resposta a

¹¹⁸ Maritime Interdiction Operations

confrontos não desça os parâmetros padrão e consideráveis aceitáveis. Para fazer parte das orientações estratégicas, Portugal terá que cumprir com o estipulado com o Conceito Estratégico de Defesa Nacional (2013).

Conceito Estratégico de Defesa Nacional de 2013

“1.4.3. Afirmar Portugal como coprodutor de segurança internacional”

“ (...) Uma das missões prioritárias das Forças Armadas é contribuir como instrumento do Estado para a segurança internacional, designadamente pela sua intervenção em missões militares internacionais de paz, que asseguram o reconhecimento externo de Portugal como um Estado coprodutor de segurança internacional. As forças e serviços de segurança, a par da diplomacia e dos sectores da justiça e da saúde, entre outros, desempenham um papel relevante neste domínio. (...) Participar em missões militares internacionais na defesa da paz e da segurança, nomeadamente no quadro das Nações Unidas, da OTAN e da UE, integrando no planeamento nacional a evolução registada nessas organizações. (...) ”

Com esta conjuntura internacional e recursos disponíveis, o emprego de recursos militares nacionais deve obedecer a uma escala geopolítica de prioridades.¹¹⁹ Entre elas encontram-se:

- Reafirmar defesa cooperativa da paz e da segurança nas regiões europeia e euro-atlântica, em parceria com os aliados, bem como na proteção das comunidades portuguesas no estrangeiro;
- Por fim, participar em missões de ajuda de emergência das Nações Unidas.

A par com redimensionamento das Forças Armadas Portuguesas, a sua reorganização, reestruturação e reequipamento tem como objetivo primordial garantir a operacionalidade, conciliando as necessidades de defesa do território com a participação em novas missões internacionais com vista ao apoio à política externa e às decisões das organizações das quais Portugal faz parte.”

¹¹⁹ (Governo de Portugal, 2013), Conceito Estratégico de Defesa Nacional (2013)

3.3. Resposta à Questão Derivada

Estudos e dados observados relativos¹²⁰ ao género demonstram que, alguns países da Aliança Atlântica encaram a gestão da diversidade como um desafio incontornável da “pós-modernidade” de cada um, outros permanecem num clima de modernidade tardia, enquanto é considerado um outro grupo que não descartou por completo as características da designada era moderna (ou mesmo pré-moderna). Tal heterogeneidade poderá ser uma fonte de problemas, no entanto poderá ser reveladora de novas potencialidades.

É do conhecimento geral que em certos países, a diversidade social interna não tem colocado quaisquer desafios de forma imediata, porém é adquirido que o tipo de missões que as Forças Armadas têm sido chamadas a desempenhar, e que tendencialmente continuarão a desempenhar, implica que seja dada uma maior atenção à questão. Num momento em que as missões militares se passaram a caracterizar por uma crescente internacionalização, tendo sempre em consideração para com as prioridades da defesa do território nacional para a participação em operações multinacionais destinadas a assegurar a paz e a estabilidade a uma escala global, coloca-se como exigência basilar da operacionalidade das forças, a necessidade de harmonização de procedimentos e equipamentos.¹²¹

No sentido de garantir a eficácia organizativa, os líderes militares são postos perante o problema da interoperabilidade técnica- mas também um conjunto de aspetos de cariz cultural decorrente da cooperação entre formações militares com diferentes políticas de gestão de pessoal (*Dandeker*, 1998: 85). Ou seja, a questão da “interoperabilidade cultural” adquire também um enorme impacto entre os fatores que podem afetar a eficácia militar.

Porém, num contexto em que as mudanças no contexto geoestratégico externo e aquelas em curso ao nível da estrutura social interna não ocorrem sequencial mas simultaneamente (*Dandeker*, 1998: 85), a diversidade sociocultural nas forças militares pode também ser encarada como uma mais-valia organizativa. Sob este ponto de vista, a eficácia militar não irá ter perdas pela aceitação e integração da diversidade.

¹²⁰ Relatórios Anuais para NCGP por cada país onde enviam dados estatísticos e reportam o ponto de situação do país relativamente à Perspetiva de Género nas Forças Armadas

¹²¹ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012)

Como enfatizado por Kier “*qualquer tipo de discriminação é pernicioso numa organização que leva a cabo tarefas coletivas e que depende da integração de todos os indivíduos e unidades. Mesmo que esse tipo de atitude tenha em tempos servido importantes objetivos nas Forças Armadas, trata-se de comportamentos desnecessários e que destroem a eficácia militar*” (Kier, 1999: 47).

No seguimento do que é analisado no presente capítulo, é de constatação inteligível que, no atual panorama das operações militares existentes em todo o mundo exigem um grau de prontidão, operacionalidade alto a concretizar.

Como verificado, o género enquadra-se em pleno na rotina quotidiana de uma sociedade, bem como nos diversos assuntos e problemas que surgem sobre este tópico. Pela sua aculturação, o género está irremediavelmente impregnado em cada indivíduo, e as Forças Armadas não podem negar a sua envolvência, importância e mais-valias em saber lidar de forma adequada com ele para a eficácia das operações, como foi demonstrado ao longo do capítulo.

Concluindo, para chegar à resposta da questão que se colocou neste capítulo, no que concerne às formas de organização acabamos por sustentar a perspetiva de que a gestão da diversidade constitui o desafio fundamental, que se aplica às políticas de gestão de pessoal nas Forças Armadas. Sob o ponto de vista das relações civil-militares, como foi abordado anteriormente sobre a CIMIC, permanece a ideia convicta de que o ideal da igualdade, é uma base de apoio ao modelo da sociedade democrática na qual nos inserimos, não pode ser um valor encarado com desconfiança numa organização que tem como objetivo primordial defender a sociedade e os seus valores fundamentais.¹²²

Respondendo à questão sobre as vantagens em inserir os aspetos da Perspetiva de Género nas missões realizadas pela Marinha, selecionamos e confirmamos a hipótese nº 2, na vertente em que é necessário um estudo vigoroso, de comprometimento de cada uma das partes envolvidas em tal processo e de aposta na busca de informação útil para uma determinada situação operacional.

¹²² Dandeker, Christopher e Mady W. Segal. 1996. *Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom*. *Armed Forces and Society* 23 (1) 30-47.

4. Integração da Perspetiva de Género nas Operações

4.1. Início: O que conduziu ao processo

Após uma breve receção de conhecimentos sobre os aspetos que se interligam com o género e as operações militares, bem como a tangente Perspetiva de Género associada a ambos, pretende-se com este capítulo 4 demonstrar a forma como essa interligação se poderá efetuar.

Assim sendo, será projetado para o leitor toda a envolvente da Perspetiva de Género nas operações militares e para tal, são pesquisados exemplos de outros Estados membro bem mais vanguardistas neste assunto, bem como a demonstração da progressão nas nações e a inclusão deste termo no ambiente operacional militar.

Iniciando o capítulo, emprega-se uma definição para integração da Perspetiva de Género: *“é o processo de avaliação das implicações para as mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e a todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações das mulheres bem como dos homens, e as suas experiências uma dimensão integrante da conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas. É essencial notar que a integração do género não se concentra exclusivamente nas mulheres, embora as mulheres sejam usualmente os alvos e as que beneficiam das práticas de integração, devido à sua posição de desvantagem em inúmeras comunidades.”*¹²³

Em 2000, o Conselho de Segurança das Nações Unidas adotou a inovadora sobre a Resolução do Conselho de Segurança 1325 (UNSCR 1325) que:

1. Reconhece a desproporção do efeito do conflito armado sobre as mulheres e crianças;
2. Reafirma a necessidade de implementar uma lei sobre os direitos humanos e humanidade internacional, ampla para todos os Estados-membro, de modo a proteger os direitos das mulheres e raparigas durante e após o conflito;

¹²³ Definição apresentada em *Gender Makes Sense: A way to improve your mission*, CCOE, pp.8

3. Sublinha o papel essencial da mulher na prevenção do conflito, na construção da paz no pós-conflito e esforços de reconstrução na mesma situação.¹²⁴

Desde 2000, o Conselho de Segurança adotou quatro resoluções adicionais sobre a matéria das mulheres, paz e segurança e ainda violência sexual em conflito: UNSCR 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) e 1960, que serão explicadas, mais à frente, de forma mais detalhada.

No âmbito de facultar uma formação aos militares em assuntos de género, a NATO respondeu com um quadro operacional para a implementação de todas as resoluções mencionadas. A política da *NATO/Euro-Atlantic Partnership Council* na implementação da *UNSCR 1325 on Women, Peace and Security* de 2007, e a *Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure including Measures for Protection During Armed Conflict* de 2009, reconhece a importância estratégica da integração de considerações acerca do género em todos os aspetos militares bem como nas operações militares.

A Cimeira da NATO de 2012 em Chicago manifestou também a pertinência da matéria, asseverando o compromisso na plenitude ao implementar a UNSCR 1325. Cerca de 35 estados comprovaram o seu compromisso, ao desenvolverem Planos Nacionais de Ação na implementação da UNSCR 1325, compromisso este que foi correspondido por Portugal.

Com isto, esta temática apresenta-se como uma recente e importante prioridade para os Estados e parceiros NATO.

A formação e treino são reconhecidos como ferramentas essenciais para a orientação das estruturas militares e das operações em assuntos do género, como tem vindo a ser demonstrado ao longo do trabalho.

As próprias iniciativas da NATO incluem a produção pelo Comité da Perspetiva de Género da NATO, de recomendações para a implementação da *UNSCR 1325* no treino e formação dos militares, sobre o género e a moldagem para a pré-implantação do

¹²⁴ (Nações Unidas, 2000) Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325, Consultar em <http://www.peacewomen.org/un/sc/res1325.pdf>

treino acerca do género. Também inclui o desenvolvimento pela ACT¹²⁵ dum modelo ADL¹²⁶ para a consciencialização sobre o género.

Apesar dum certo número de Estados membros da NATO terem apostado na formação e treino em assuntos do género, durante vários anos¹²⁷, para muitos militares de outros países, o género é ainda um tópico recente e pouco conhecido.

Os responsáveis pela formação enfrentam por um lado desafios no desenvolvimento de novos currículos e materiais necessários para a educação na matéria do género sobre as “mulheres, paz e segurança”; e por outro lado, a ampla chamada para a integração das dimensões do género na formação dos militares. O facto da temática em questão ser uma área recente na formação fornecida aos militares, existe muito para se evoluir através da partilha de boas práticas e elaboração de recomendações meios para praticar a integração do género para o currículo, métodos de ensino e conteúdo na educação militar.

O aspeto-chave para o modo de integrar a Perspetiva de Género nas estruturas militares e nas operações, nos termos das Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325, 1820, 1888, 1889 e 1960, é a formação e treino para os militares nos assuntos sobre o género.¹²⁸

É importante refletir sobre o papel que o género possui nas operações militares no planeamento operacional, bem como sobre a sua ligação com a capacidade de construção e sustentabilidade este planeamento.

Adjacente, a Perspetiva de Género, a sua análise e a integração possuem uma parte importante no processo do de planeamento de gestão de crise e na conduta de operações e missões designadas para suporte de áreas de crise e conflito.¹²⁹

¹²⁵ Lista de Acrónimos: *Allied Command for Transformation*

¹²⁶ Lista de Acrónimos: *Advanced Distributed Learning*

¹²⁷ Normalmente é no contexto do pré-desenvolvimento do treino para as forças de Paz que a formação e treino são transmitidos

¹²⁸ *PfPC Education Development Working Group* em parceria com a *NATO School* (Oberammergau), “Teaching gender to the military - In the classroom and through Advanced Distributed Learning - After Action Report”, (2012), pp.3

¹²⁹ Afirmação proferida por *Miss Elisabeth Broderick*, Ministra da Defesa da Austrália, a 11 de Abril de 2011, na revisão do Tratamento das Mulheres Nas Forças Armadas Australianas, realizada pela Comissão dos Direitos Humanos da Austrália. Em *Department of Defence, The Australian Defence Force Journal*, Nº. 191, 2013, no Artigo: “*The Gender Agenda: women, peace and security in the conduct of NATO-led operations and missions*”, (Wittwer, 2013)

O processo de planeamento da NATO é designado para assegurar que os recursos suficientes são providenciados para capacidade de empenhamento feminina, que as mulheres sejam apoiadas e encarregadas de tomadas de decisão e de processos de planeamento, e que o impacto do conflito armado nas mulheres e crianças e risco nas situações de crise sejam minimizados.

É uma estratégia para alcançar a igualdade de género tendo em conta as implicações para homens e mulheres em áreas de conflito de qualquer operação planeada. O que inclui legislação, políticas, e programas em todas as áreas e a todos os níveis, para assegurar que as preocupações e experiências dos homens e mulheres são tidos em consideração na elaboração, implementação, monitorização e avaliação do processo nas esferas política, económica e social.

Este mesmo processo contribui de forma significativa para o crescimento e desenvolvimento da estabilidade, da governação e da segurança das nações aliadas.

4.2. Doutrina: O Panorama Legal

Os documentos e atividades das Organizações Internacionais, em particular, as Nações Unidas, têm sido cruciais no desenvolvimento do *Gender Mainstreaming* como estratégia comum, para combater a desigualdade entre mulheres e homens em todo o mundo.

Existe uma vasta variedade de instrumentos e estratégias legais de acordos internacionais que abordam explicitamente a importância da promoção dos direitos humanos das mulheres e a igualdade de género.

É importante prestar atenção a alguns destes documentos porque eles definem um quadro jurídico e político para as atividades do género. É devido a esta extensa variedade que se optou por destacar os documentos mais relevantes para a temática.

4.2.1. As Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas

“We can no longer afford to minimise or ignore the contributions of women and girls to all stages of conflict resolution, peacemaking, peace-building, peacekeeping and reconstruction processes. Sustainable peace will not be achieved without the full and equal participation of women and men.”

UN Security Council Resolution 1325 - Former UN Secretary Kofi Annan

Um dos acordos mais significativos na matéria do género é a Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 sobre as Mulheres, Paz e Segurança, aprovada por unanimidade a 31 de outubro de 2000.

A Resolução foi o resultado de anos da defesa por parte de diversas organizações de mulheres, e a sua elaboração conduziu à examinação e, consequente, constatação da desproporção do impacto que o conflito armado comete nas mulheres e nas raparigas, e cumulativamente, reconhece a desvalorização e reduzido aproveitamento das contribuições que as mulheres podem facultar na prevenção do conflito, no processo de manutenção de paz, resolução do conflito, na formação da paz e sua reedificação no pós-conflito. A resolução salienta a importância na idêntica e integral participação da mulher como agente ativo da paz e segurança.¹³⁰

O seu contributo é vital na reconstrução do tecido social das sociedades dilaceradas por conflitos.¹³¹

Para além disto, almeja também proteger os direitos das mulheres e ter em consideração as necessidades específicas em situações de conflito e pós-conflito. A resolução 1325 confirma a relevância de expandir as funções e o contributo da mulher nas operações em campo das Nações Unidas e mentalizar a Perspetiva de Género nas operações de manutenção de paz, incluindo a consideração para com:

O foco da resolução é “a proteção, prevenção, participação e mentalização do género de modo a alcançar a igualdade de género. A igualdade de género em áreas afetadas pelo conflito armado é essencial para certificar que os direitos humanos básicos são preservados e as necessidades das mulheres e raparigas são reconhecidas.”

Os Membros da força de defesa são elementos-chave para a promoção da igualdade de género e prevenção da violência contra mulheres em cenários de conflito e pós-conflito.

A Resolução 1325 encarregou o sistema das NU e os seus Estados membro para se empenharem na integração da perspetiva de género e todas as operações e processos

¹³⁰ (Wittwer, 2013)

¹³¹ (NATO Committee on Gender Perspectives, 2010)

de paz, bem como, em retorno, dos programas de restabelecimento e reintegração nos cenários de pós-conflito.

Desde 2000, o comando da NATO, as nações membro e outras “*Parcerias para a Paz*”¹³² e também os países de contacto (incluindo a Austrália) desenvolveram planos nacionais de ação para incorporar as disposições da resolução na gestão atual e futura de crises e planeamento operacional, treino e doutrina e empenho operacional de todos os elementos.

Durante a Cimeira da NATO em Lisboa em 2010, a NATO apelou a uma implementação vigorosa e efetiva da Resolução 1325 bem como das resoluções adjacentes em todas as atividades. Em Maio de 2012, a Declaração da Cimeira de Chicago, conjuntamente reconcentrou a ideia e incluir as resoluções referidas nas operações e missões dirigidas pela NATO.¹³³

Em julho de 2001, no encontro da G-8¹³⁴ em Roma foi dado ênfase à importância da participação das mulheres na prevenção e resolução de conflitos e na construção da paz. O G-8 também apoiou a formação adequada dos participantes em operações relacionadas com a paz, incluindo observadores militares, policiais civis, direitos humanos e pessoal das ações humanitárias sensíveis ao género.¹³⁵

Ao adotar os princípios da Resolução 1325 e a declaração do G-8, a NATO estipulou aumentar a sua capacidade operacional e mover esforços para a gestão de crises. Isto será alcançado através da mobilização de recursos adicionais e utilizando todo o potencial dos meios humanos disponíveis para tornar as operações NATO mais eficientes no estabelecimento da paz, na manutenção da segurança e fortalecimento dos valores democráticos. As nações da NATO são, portanto, fortemente incentivadas a contratar pessoal feminino dentro do espectro completo das suas operações, um dos aspetos constatados na análise do assunto em questão.¹³⁶

¹³² Partnership for Peace

¹³³ (Wittwer, 2013)

¹³⁴ O G8 (Grupo dos 8) é um encontro composto pelos governantes dos 8 países mais poderosos do mundo (na verdade são sete USA, Japão, Inglaterra, França, Itália, Canadá e Alemanha – mais a Rússia). Apesar da origem totalmente inexplicável e de jamais terem ocorrido discussões ou convenções públicas sobre o G8, é uma das organizações mais poderosas do mundo. Atualmente o grupo denomina-se de G-7, uma vez que a Rússia foi excluída. Desde 1975, quando se encontraram pela primeira vez em Rambouillet, na França, o G7 tem realizado encontros anualmente para discutir questões económicas e políticas.

¹³⁵ (NATO, 2013), *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, pp.11

¹³⁶ (NATO, 2013) *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, pp.11

Os pontos-chave da RCSNU 1325 são portanto: a proteção, prevenção, participação e o *mainstreaming* do género.

Nos doze meses que procederam à Resolução 1325, o Conselho adotou as primeiras resoluções sobre a proteção de civis e crianças em conflito armado. O exame a este tema foi realizado após uma década sangrenta de fracassos de manutenção de paz, como no caso dos conflitos na Somália, no Ruanda e na ex-Jugoslávia.

Como parte da análise da amplitude de atrocidades cometidas, tornou-se claro que, em particular, no Ruanda e na Bósnia, ocorreram ataques significativos que tiveram como alvo específico, as mulheres, incluindo que foram elaborados relatórios de sistemática violência sexual contra estas. No momento, não restavam dúvidas para os membros do Conselho, que se encontravam conscientes e alertados de todos estes problemas.

A eventual adoção da Resolução 1325 pode ser atribuída a vários fatores. Em particular, os esforços, a determinação e a convicção pessoal de diversas individualidades que serviam no Conselho, na época. Os permanentes representantes do Bangladesh, da Namíbia, do Canadá, da Jamaica, e do Mali; juntamente com a influência das Organizações Não-Governamentais de Mulheres que levaram a cabo a Plataforma para a Ação de Pequim; Todos estes elementos trabalharam no seio de um ambiente da abordagem global da ONU para as operações de paz.

Enquanto a UNSCR 1325 é reconhecida como um documento histórico, inédito e sem precedentes, não existe um vácuo no seu redor pois muitas outras resoluções, tratados, convenções, declarações e relatórios são parte integral do quadro político sobre as mulheres, paz e segurança. Diversas resoluções têm sido adotadas para revelar o nefasto e latitudinário impacte do conflito armado nas crianças e as consequências a longo-prazo que tem na durabilidade da paz, segurança e desenvolvimento das sociedades. As resoluções com maior relevância, com respeito à Perspetivas de Género, adotadas foram:

- *UNSCR 1820*, adotada em junho de 2008, complementando a UNSCR 1325 ao focar-se na prevenção e resposta à violência sexual em situações de pós-conflito armado.

- *UNSCR 1888*, adotado a setembro de 2009, que reforçou a *UNSCR 1820*, nomeadamente através da nomeação de um representante especial da ONU para defender o fim da violência sexual em conflito armado.
- *UNSCR 1889*, adotado em outubro de 2009, baseada na resolução 1325, melhorando o acompanhamento e elaboração de relatórios de componentes e destacando a importância da alocação de recursos.
- *UNSCR 1960*, adotada em dezembro de 2010, apela às partes no conflito armado a assumir compromissos com prazos específicos para o combate à violência sexual.

Apesar de no Direito Internacional, a *UNSCR 1325* não se encontrar abrangida no Capítulo VII da Carta da ONU, a sua implementação não pode ser imposta nem o seu incumprimento pode ser penalizado.

O sucesso da sua implementação no terreno é, portanto, dependente da vontade política dos envolvidos em guerras e nos processos de paz. Desde o facto dos governos nacionais desempenharem um papel proeminente no âmbito dos processos de resolução de conflitos, construção de paz e de reconstrução- como partes do conflito armado, contribuintes de tropas e manutenção de paz, os membros do Conselho de Segurança da ONU, os membros da ONU e doadores- os governos nacionais são intervenientes centrais na medida em que a implementação e supervisão das práticas e políticas relacionadas com a *UNSCR 1325* estão em causa.

Consequentemente, a nível nacional do processo de implementação, é fundamental para enfrentar com êxito as mulheres e as questões de paz e segurança como enquadrados na Resolução 1325.

Com esta ideia em mente, o Relatório do Secretário-Geral as Nações Unidas (2004) convidou os Estados membro a preparar Planos Nacionais de Ação (PNA), a fim de tomar medidas firmes e expressivas para a implementação da Resolução em causa.¹³⁷

4.2.2. Planos Nacionais de Ação Portugal

A implementação na agenda do assunto sobre as Mulheres, Paz e Segurança é responsabilidade dos governos nacionais.

¹³⁷ (Santos S. J., 2013)

A Dinamarca foi o primeiro país a adotar o seu PNA em junho de 2005. É de destacar que um PNA não é só um meio de desenvolver políticas sobre mulheres, paz e segurança. Alguns países optaram por incrementar, divulgar e atribuir um certo peso aos assuntos relativos às mulheres, paz e segurança noutros quadros políticos. Para além das políticas dos PNA regionais e existem outros planos de ação, como o Plano de Ação da NATO. (Santos S. J., 2013)

É fundamental compreender que regulamentos e políticas se aplicam no teatro das missões. Se as forças militares estão presentes para apoiar um país em atividades de estabilização e reconstrução, a sua assistência também se justapõe ao governo local. No entanto, os esforços obtidos para o *Gender Mainstreaming* devem ser implementados, principalmente, pela nação em conflito. As forças militares devem estar cientes e respeitar a legislação nacional e ajudar no desenvolvimento e reforma da legislação e políticas existentes.

Como parte integrante da União Europeia, NATO e ONU, Portugal adotou um Plano Nacional de Ação para melhor traduzir as políticas e as ideias expressas a resolução 1325 na sua realidade e nas suas práticas. Assim, pretende-se neste subcapítulo apresentar o PNA português, a sua associação com a UNSCR 1325 e identificar alguns desafios que se encontram pela frente. Este será abordado com base nas possibilidades e limitações da UNSCR 1325, o texto/conteúdo e especificidades próprias de Portugal- um país democrático, formalmente em paz e ter tradição de participação e missões de manutenção e construção de paz.¹³⁸

4.2.3.1. Planos Nacionais de Ação

Atualmente, os governos nacionais desempenham um papel proeminente no âmbito dos processos de resolução de conflitos, construção da paz e também de reconstrução. Como partes do conflito armado, contribuintes de tropas de manutenção de paz, membros do Conselho de Segurança da ONU, os membros da ONU, os Estados membro emergem-se como atores cruciais, relativamente à implementação e supervisão de práticas e políticas relacionadas com a UNSCR 1325.¹³⁹

¹³⁸ (Santos S. J., 2013)

¹³⁹ (Fritz, 2010), Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a Necessidade de Planos Nacionais

Entre as diferentes formas pelas quais os países têm operacionalizado a resolução 1325, existem duas abordagens distintas que podem ser destacadas: a abordagem integrativa, que pode ter três diferentes expressões- a inclusão de disposições da resolução sobre a legislação nacional (por exemplo, Israel, Sérvia, Colômbia, Fiji); integrar a Perspetiva de Género em diferentes aspetos nas políticas de paz e resolução de conflitos (por exemplo, Argentina); combinar a implementação de várias resoluções sobre o tema num plano em conjunto (por exemplo, o Uganda); a abordagem de planos de ação nacionais (PAN) (UN e IA, 2010), que tem sido a opção mais frequente até agora (*Barnes*, 2010) e aquela que é enfatizada pela ONU.¹⁴⁰

No dia 13 de outubro, o relatório do Secretário-Geral da ONU convidou os Estados membros a preparar os PNA a fim de tomar medidas assertivas a nível nacional para a implementação da Resolução 1325, uma vez que é uma forma de facilitar o teor da resolução para os atores locais, promover as discussões locais sobre esta e permitir que a resolução adquira importância e termos de política externa.¹⁴¹

Especificamente, de acordo com o Secretário-Geral das Nações Unidas (2008), o desenvolvimento de um PNA¹ é uma oportunidade para iniciar ações estratégicas, identificar prioridades, alocar recursos, determinar responsabilidade e estabelecer prazos para orientar e avaliar a implementação da resolução. A fim de ser bem sucedido, os PNA devem incluir:

- A vontade política da parte da entidade de origem (governo nacional e organizações de execução);
- O processo de elaboração participativa e transparente (*Barnes e Lyytikäinen*, 2008), dando particular atenção a grupos potencialmente marginalizados;
- A formulação de objetivos claros e realistas, prazos, as iniciativas, as responsabilidades, funções e os mecanismos de avaliação;
- A provisão de recursos financeiros e humanos adequados;
- A monitorização e avaliação da implementação de planos de ação eficaz e sistémica, utilizando determinados e indicadores de sucesso pelos principais criadores e atores da sociedade civil (*Villellas*, 2010). No entanto, é importante ter em mente que o PNA tem o potencial de ser uma ferramenta eficaz para a

¹⁴⁰ (NATO Committee on Gender Perspectives, 2010), Recommendations on implementation of UNSCR 1325

¹⁴¹ (*Bertolazzi*, 2010)

implementação do espírito da Resolução 1325 apenas se for realizado um processo consciente e, desde que ele seja reconhecido com um meio para um fim, em vez de um fim em si (*Luciak, 2008*).

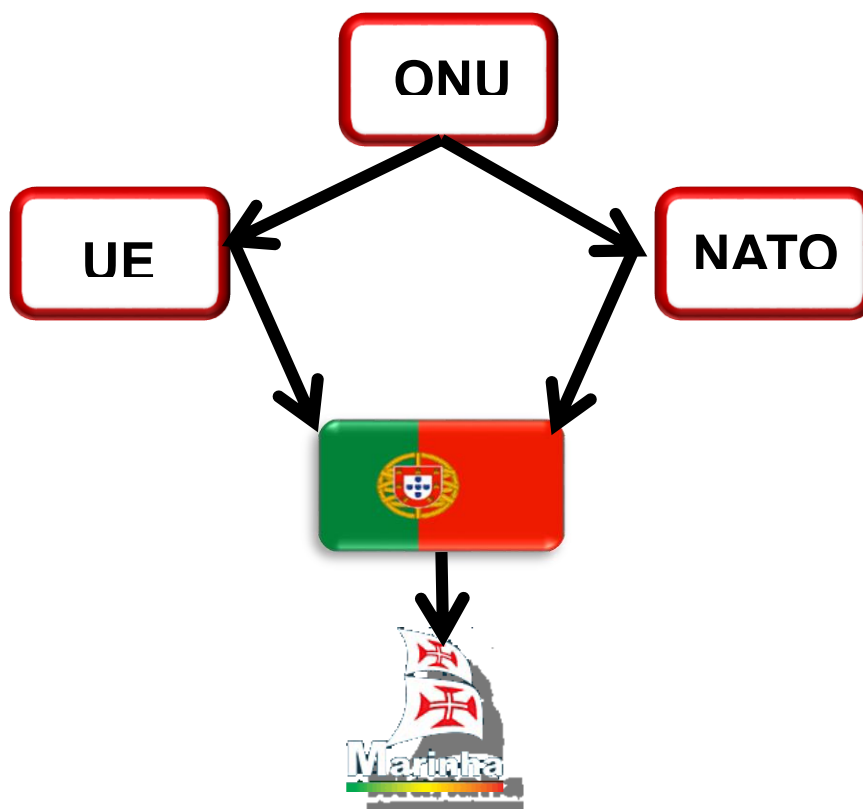


Figura 3. Hierarquia do quadro legal atual

4.2.3.2. Plano Nacional de Ação Português

O PNA I português foi aprovado para o período 2009-2013 pela resolução do Conselho de Ministros (71/2009) (Conselho de Ministros, 2009a) no dia 25 de agosto de 2009, pouco antes das UNSCR 1888 e 1889. Foi elaborado dentro do contexto da aplicação do português para a adesão não-permanente do Conselho de Segurança das Nações Unidas é o resultado de um grupo de trabalho coordenado do Mecanismo Nacional para a Igualdade- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, um órgão do governo sob a supervisão direta da Presidência do Conselho de Ministros e assistido por um Conselho Consultivo (integrando consultas públicas- como amplamente sugerido), no qual todos os ministérios relevantes são representados (incluindo o Ministério dos Negócios Estrangeiros, a residência do Conselho dos

Ministérios, Ministério da Defesa, Ministério da Administração Interna e Ministério da Justiça) (Conselho de Ministros 2009b).

O PNA I português (2009-2013) começou por enquadrar-se dentro da agenda internacional mais largamente sobre as Mulheres, Paz e Segurança e, especificamente, a UNSCR 1325. Juntamente com as recomendações da UNSCR 1325, o documento expressa as preocupações tanto para o diálogo com a sociedade civil e organizações governamentais como para um quadro legislativo internacional e europeu nacional. Especificamente, o PNA I português identificava cinco objetivos (Conselho de Ministros, 2009b) a serem perseguidos:

1. Aumentar a participação das mulheres e integrar a igualdade de género em todas as fases da construção da paz, incluindo todos os níveis de tomada de decisão;
2. Promover a capacidade das pessoas envolvidas na construção da paz e de ajuda ao desenvolvimento de esforços na matéria de igualdade de género e violência de género e outros aspetos relativos a “Mulheres, Paz e Segurança”;
3. Promover e proteger o respeito dos direitos humanos de mulheres e crianças em áreas de conflito e pós conflito, sobre a necessidade de prevenção e de eliminação da violência de género contra as mulheres e a promoção do empoderamento das mulheres¹⁴²;
4. Aprofundar e aumentar a conscientização sobre mulheres, paz e segurança, incluindo a formação e sensibilização de entidades de tomada de decisão e de opinião pública;
5. Garantir a participação da sociedade civil na implementação da Resolução 1325 e do PNA português.

Constituindo as referências para avaliar e monitorar a implementação, estas cinco metas estratégicas são implantados em diferentes objetivos específicos, atividades e indicadores identificados ao longo do PNA.

¹⁴² “Empoderamento- Empoderamento das mulheres significa o desenvolvimento das suas capacidades para a colectiva e individualmente controlarem as suas vidas, identificarem as suas necessidades, estabelecerem as suas próprias agendas e solicitarem apoio e respostas do Estado e da comunidade aos seus interesses.” – *A Igualdade de Género em Portugal 2010* (CIG, 2010)

A planificação do II PNA 2014-2018, elaborada pelo MDN, compreende os seguintes áreas estratégicas¹⁴³:

- Área estratégica 1- Promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança;
- Área estratégica 2- Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção da paz e segurança¹⁴⁴;
- Área estratégica 3- Promover os objetivos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) na ação externa de Portugal;
- Área estratégica 4- Aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática “mulheres, paz e segurança”, e sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade”
- Área estratégica 5- Promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º.1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018).

4.2.3.3. A Operacionalização do Plano Nacional de Ação

Desde o início da implementação do PNA, a presença de mulheres nas forças de segurança e das Forças Armadas, não teve alterações significativas (Governo de Portugal, 2012). No entanto, dentro do contexto de crise financeira acentuada de hoje, o facto da não diminuição da presença de mulheres pode ser considerado como um ponto positivo do PNA. Além disso, tem sido realizado um grande investimento na formação se guiar ao longo das orientações dos princípios da UNSCR 1325. Contudo, devem ser consideradas seis áreas a fim de melhorar o plano a partir de um ponto de vista operacional:

1. Orçamento;

2. Monitorização;

3. Seleção de Pessoal;

4. Linha de Tempo e indicadores;

¹⁴³ A cada uma das áreas estratégicas supracitadas estão estipuladas e associadas: medidas específicas a serem consideradas; objetivos a alcançar; Indicadores de resultados a apresentar; Entidade (s) responsável (is) pela sua execução; Ações a executar e Calendarização.

¹⁴⁴ Uma das formas para apoiar esta área, estipulou-se elaborar um relatório sobre a participação das mulheres das Forças Armadas em missões de paz entre 2008/2013 e promover a divulgação de resultados.

5. Coordenação e Comunicação¹⁴⁵;

6. Atribuição de responsabilidades;

7. Participação da sociedade civil;

8. Comunicação Externa;

O principal desafio para superar na implementação da Resolução 1325 continua a ser a falta de conhecimento sobre a sua existência e conteúdo (Fritz, 2008; Gumru e Fritz, 2009). Então, deverá ser indicando um plano com o qual o público no geral é informado sobre: as resoluções do CSNU e o PNA do país; e os tipos de ferramentas de publicidade específicas que serão utilizadas (por exemplo, campanha de rede da ONG, os *scripts* de rádio, número de uma *hotline*, website) de forma a suportar os processos de implementação e avaliação.¹⁴⁶

Treino: Sensibilização para o género deve ser incluída em todos os *curricula* de formação académica e profissional informal e não apenas dentro (forças de segurança) círculos institucionais.

Resistência: Existe uma resistência institucional e partir da parte das autoridades governamentais sobre a necessidade da Resolução 1325. Acredita-se amplamente que as políticas de género em Portugal já eram um processo em curso e que a única resolução despoletou e, ao mesmo tempo, duplicou os esforços de género: a resolução não reforçou as políticas de género nem aumentou a consciencialização para a *Gender-based sexual violence* ou discriminação. Tal situação pode ser considerada um sintoma de resistência a um novo e inovador elemento ou também a falta de compreensão do quadro geral e da missão que a resolução implica.

A criação e implementação de planos nacionais de ação é um processo recente e ainda em evolução. O PNA português não é exceção- pode ser considerado um “*documento vivo em curso*”. Por ser democrático, em paz, país semiperiférico com grande tradição em missões de paz, Portugal reúne algumas características para ser um caso de sucesso putativo na implementação do PNA a nível nacional.

¹⁴⁵ O PNA nacional não menciona o número específico de reuniões formais que deveria haver, e que a comunicação entre os diferentes ministérios é boa. No entanto, esta pode ser melhorada. A fim de avançar com isto, Fritz (2011) recomenda como e quantas vezes, os participantes terão de comunicar uns com os outros e o público deve ser adicionado a todos os PNA, a fim de otimizar os esforços.

¹⁴⁶ (Santos S. J., 2013), *UNSCR 1325 National Implementation: Challenges Ahead*

No entanto, e apesar de ser inovador, quando comparado com outros diferentes Planos Nacionais de Ação, o PNA português tem ainda um longo caminho a percorrer. É necessário que sejam consideradas melhorias em termos operacionais e de conteúdo acima mencionados, a fim de assegurar a plena aplicação da UNSCR 1325 em Portugal. Porém, todas estas lacunas distintas convergem para dois grandes desafios que são, de facto, a base dessas insuficiências: primeiro, fazer do PNA um objetivo por si só e não um meio para um fim, i.e., para seguir com o PNA como uma referência normativa compreensiva e de referência, e não uma ferramenta de negociação, para uma vantagem e integração política internacional (isto irá implicar um conhecimento político profundo na relação triangular “mulheres, paz e segurança” e uma comunicação mais eficiente e dedicada, treino e avaliação estratégica e subsequentes procedimentos); segundo, para apoiar a visibilidade para os assuntos do género, bem como repartir recursos, no contexto dos dias de hoje, de diversas crises financeiras.

Em termos ideais, um Plano Nacional de Ação é um documento escrito que lida com o “o quê”, “quem” e “quando” de implementação. Ações estratégicas, os recursos, as prioridades e as responsabilidades devem, portanto, ser identificados (EPLO, 2010). Enquanto a resolução original- 1325- e as resoluções que se seguiram (1820, 1888 e 1889) não exigem planos de ação nacionais a serem desenvolvidos, a UNSCR 1889 (2009) congratulou-se com “os esforços dos Estados membro na implementação da resolução 1325 (2000), a nível nacional, incluindo o desenvolvimento de planos de ação nacionais”, que são considerados como “Uma oportunidade para lançar ações estratégicas, identificar as prioridades e determinar responsabilidades e prazos para orientar e avaliar a execução” (Relatório SG, 2008).

Caso nº1: Plano Nacional de Ação para Mulheres no Afeganistão¹⁴⁷ (2008-2018)¹⁴⁸

Acordo: O PNAMA é um plano de ação de 10 anos, elaborado pelo Governo do Afeganistão para colocar em prática os compromissos perante as mulheres constituintes. Estes acordos são ministrados sob a Constituição Afegã (1. Qualquer forma de discriminação e privilégio entre os cidadãos do Afeganistão são proibidos; 2. Os cidadãos do Afeganistão- homem ou mulher- quer seja homem ou mulher – têm

¹⁴⁷ *The National Action Plan For The Women of Afeghanistan (NAPWA)*

¹⁴⁸ A presença deste caso justifica-se pelo facto de poder demonstrar os aspetos a ter em consideração aquando a implementação de um Plano Nacional de Ação no que concerne aos conflitos armados, neste caso, no Afeganistão.

igualdade de direitos e deveres perante a lei) assim como tratados internacionais como CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*) (este tratado é juridicamente vinculativo e foi ratificado pela maior parte dos países de todo o mundo, incluindo o Afeganistão. Ao assinar esta convenção, um país nunca deve usar a cultura ou a religião como justificação para discriminar contra as mulheres, o que viola a convenção.)

Implementação: O propósito do PNAMA consiste em assegurar a continuidade e consistência dos esforços do Governo para os direitos das cidadãs na sociedade afegã, através da igualdade e ampliação de poderes ou de funções. A sua visão centra-se na emersão de um Afeganistão pacífico e progressivo, onde mulheres e homens usufruem de segurança, igualdade de direitos e oportunidades em todos os aspetos da vida.

Estratégia: O PNAMA foca-se em seis setores críticos na aceleração na melhoria do estatuto da mulher num país, nomeadamente:

- Segurança;
- Proteção legal e Direitos Humanos;
- Liderança e Participação Política;
- Economia, Trabalho e Pobreza;
- Saúde;
- Educação.

O PNAMA inclui uma análise consciencial e compreensiva da situação decorrente da posição social da mulher nos setores acima referidos. Um tempo limite de 10 anos é estabelecido e colocado fora, com base na análise, as políticas e ações são identificadas e consideradas como prioridade de implementação, a fim de resolver as dificuldades enfrentadas pelas mulheres.

Estes passos devem ser tidos em consideração pelos compromissos do governo, no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio do Afeganistão, do Pacto do Afeganistão e da Estratégia de Desenvolvimento Nacional do Afeganistão-ANDS¹⁴⁹.

¹⁴⁹ *Afghanistan National Development Strategy*

4.2.4. Portugal's Annual Reports

Após a descrição da diversa documentação existente, desde resoluções a planos nacionais de ação, este subcapítulo abordará um dos compromissos assumidos por Portugal, nomeadamente, ao nível do MDN, onde é elaborado anualmente até o mês de março, um relatório anual para posterior entrega ao NCGP¹⁵⁰ para análise dos resultados relativos ao ano anterior.

Com esta descrição, são expostas as medidas adotadas e as ações desenvolvidas ao longo do ano por parte das instituições integrantes da estrutura do MDN, na qual os três ramos da Forças Armadas pronunciam a sua situação relativamente à progressão do estado da Perspetiva de Género na sua instituição.

Desde 1998, o Comité da NATO sobre as Perspetivas de Género (NCGP) requisitou que as nações da NATO submetessem um Relatório Anual, que fosse essencialmente um documento padronizado que contém informações sobre a organização e defesa das Forças Armadas e as políticas de defesa relacionadas com o género.

No geral, o objetivo é recolher informações sobre as diferenças, se houver, entre o tratamento ou posição do Serviço de Pessoal. Os relatórios nacionais são, uma vez recolhidos, lançados ao público como fontes de informação para os investigadores e jornalistas de organizações militares e não-governamentais. Por esta razão, os relatórios nacionais só devem conter informações não classificadas da NATO. Assim sendo, efetuar-se-á uma análise aos *Portugal's Annual Reports* de 2012 e 2013 para que se compreende em que estado se encontra a Marinha nesta matéria.

O quadro no [Anexo II. Formação e Ensino relacionados com a Perspetiva do Género ou UNSCR 1385 ou 1820 a nível Nacional \(2012\)](#) descreve as ações tomadas pela Marinha, representando a forma como se encontra a ser abordada a Perspetiva de Género para os militares deste ramo.

Apesar de estipuladas as designadas palestras, os palestrantes nomeados para as apresentar são apenas dois militares de toda a Marinha, devido à sua formação profissional e conhecimento aliado ao interesse no tema.

¹⁵⁰ NATO Committee on Gender Perspectives

Da investigação realizada, constatou-se que um militar feminino do Gabinete de Perspetiva de Género na Superintendência do Pessoal¹⁵¹, que também integra o Gabinete para Assuntos Femininos na Marinha, é designado para passar as noções básicas subordinadas à Perspetiva de Género e elucidar os militares dos diversos postos sobre a definição desta temática. Analogamente, a única pessoa, militar e detentora do curso ministrado em Madrid¹⁵², o *European Security and Defense College*, denominado “*A Comprehensive Approach to Gender in Operations*”, é também dos elementos empenhados nas palestras.

Estes elementos, atualmente responsáveis pelas palestras sobre Perspetiva de Género, apesar do número reduzido, persistem e defendem que informações atualizadas e pertinentes continuem a ser transmitidas aos militares da Marinha, devido à importância e pertinência óbvia do tema.

No entanto, existem lacunas do que é realizado e do que é transmitido nos relatórios. É dito no último relatório¹⁵³, que tanto a Marinha reforçou a importância que Portugal atribui a estas matérias, destacando a criação de um Gabinete de Perspetiva de Género, no âmbito da Direção de Pessoal, a fim de recolher informações e lidar com questões relacionadas com a Perspetiva de Género na Marinha.

Porém, das informações obtidas¹⁵⁴, é de referir alguns aspetos a serem modificados.

Para primeiro apontamento, temos o facto de nem toda a gente ter tido a oportunidade de assistir às palestras devido à sua condição profissional momentânea, que nem sempre têm a disponibilidade de obter tais informações;

Para segundo e fulcral apontamento, temos a questão de que estas palestras não são controladas nem registadas sobre a sua execução, isto é, não existem registos que cursos presenciaram as palestras; que militares e qual o seu posto; e qual o número de

¹⁵¹ Tenente Anabela Lourenço (2TEN STN-RH, Superintendência de Pessoal)

¹⁵² Comandante Silva Barata. Consultar [Anexo X. Perspetiva de Género, Formação e Treino](#) por forma a ter conhecimento a algumas das recomendações fornecidas pelo Comandante Silva Barata após ter frequentado o curso em Madrid.

¹⁵³ Durante a consulta dos Relatórios anuais de Portugal, houve apenas a possibilidade de aceder ao de 2012 e de 2013. Tal facto deve-se à situação de que durante a realização e posterior entrega deste trabalho de investigação, a reunião que é anualmente realizada pelo *NCGP* em Julho, ainda não tinha acontecido. Como tal, o envio para cada um dos Estados membro dos relatórios anuais de cada uma das nações só foi efetuado tardiamente para ser consultado e para incluir as suas informações neste trabalho.

¹⁵⁴ De ambos os militares mencionados anteriormente

palestras previstas a serem dadas anualmente bem como as realmente apresentadas, para que seja feito um rácio da concretização das mesmas¹⁵⁵.

Um outro aspeto observável, e que suscitou a dúvida sobre o que é descrito nos relatórios anuais, deve-se ao facto das perguntas não serem respondidas de forma concreta e concisa sobre o que realmente é questionado. Por exemplo nas perguntas:

1. Existe algum conselheiro a lidar com o Género com um cargo distinto ou empenhando um papel em específico? Nada a acrescentar.
2. É o Género um tema incluído no processo de planeamento operacional e incluído no treino de pré-empenhamento e/ou exercícios? Sim. No treino de pré-empenhamento, todos os funcionários recebem orientações para as perspetivas de género nas operações.
3. Há lições identificadas/lições aprendidas sobre género? Nada a acrescentar.
4. As perguntas apresentadas são uns dos exemplos em como não há qualquer especificação nas informações apresentadas no relatório anual.

As perguntas apresentadas são uns dos exemplos em como não há qualquer especificação nas informações apresentadas no relatório anual. É de constatar que algo mais deveria ser desenvolvido, como é feito em relatórios de outras nações¹⁵⁶ em que é discriminado e visível a aposta da formação dos militares das suas forças na área dos assuntos relacionados com o género.

No parâmetro em que é questionado a existência de um *Gender Adviser*¹⁵⁷, em cada um dos ramos das Forças Armadas Portuguesas, da parte da Marinha, a presença de um único Assessor de Género permanece inalterável desde junho de 2013.

4.3. A *Comprehensive approach* na integração da Perspetiva de Género

Subsiste a necessidade de um planeamento e ação por meios de gestão de crise estabelecidos, que permitem a ambos os recursos, civis e militares, os esforços para serem acondicionados com um propósito de unidade mais coesa.

A adoção desta abordagem nas operações começa por se inculcar uma cultura de colaboração ativa e de transparência entre os envolvidos na gestão de crises¹⁵⁸.

¹⁵⁵ Informações conferidas por elementos da SP

¹⁵⁶ Como por exemplo, o relatório anual de Espanha

¹⁵⁷ Assunto que será abordado num subcapítulo mais à frente

Devido à complexidade das operações internacionais decorrentes, surgiu um aumento da consciência da necessidade de tanto pessoal militar como civil para interagirem com as mulheres e os homens locais.¹⁵⁹

Os homens e as mulheres experienciam os conflitos bem como a segurança durante estes, de formas distintas. Consequentemente, as suas perspetivas acerca da resolução de conflitos e construção da paz podem variar. É elementar que o pessoal CIMIC presentes em ambientes civis, atentem e respondam a ambas as perspetivas, masculinas e femininas. Não apenas porque é o correto a fazer, mas porque mune as operações de eficácia e sustentabilidade.¹⁶⁰

O facto de colocar homens e mulheres em pé de igualdade, no seio das nossas próprias missões e instituições, bem como na reconstrução de sociedades pós-conflito, é uma questão de eficácia operacional. O que implica uma mudança no modo como se implementam os planos e como se conduzem as operações.

O curso “*A comprehensive approach to gender in operations*” é uma iniciativa espanhola e holandesa que tem como objetivo treinar civis e militares de gestão mediana no *gender mainstreaming* no planeamento e implementação das operações.

É suscetível que as múltiplas OI e ONG comecem prontamente a operar nas áreas de crise e será provável que as suas prioridades serão com esforços de ajuda, reabilitação e desenvolvimento, incluindo o retorno dos serviços básicos.

Algumas destas organizações supracitadas já integraram o género nas suas atividades e programas. O conhecimento geral e experiência de determinadas OI ou ONG nas áreas de crise, é essencial para os militares¹⁶¹ para se interligarem com elas.

Esta ligação pode ser tarefa para os *GENAD* ou *GFA*¹⁶² na cooperação concisa com os membros da equipa da CIMIC. O principal a ter em conta é que, quando as OI ou as ONG com maior relevância estão presentes, é vital que as atividades que envolvam o tópico do género se encontrem compatibilizadas umas com as outras, a fim de evitar uma duplicação de esforços, preservar os recursos e reduzir o desentendimento

¹⁵⁸ *Comprehensive Operations Planning Directive* (COPD), V1.0, 17Dec 2010

¹⁵⁹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*, 2ª Edição, Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), (2013), pp. 44

¹⁶⁰ *Ibidem*

¹⁶¹ Pessoal da CIMIC em específico

¹⁶² Termos que serão abordados em subcapítulos posteriores

entre as respetivas organizações, otimizando assim as atividades mencionadas num país. Este processo de harmonização pode ser facilitado pelas pessoas do CIMIC.

Como foi supradito, a CIMIC funciona como um elo de ligação entre as diferentes organizações e entidades, a fim de racionalizar as atividades relacionadas com a temática do género nas situações de conflito em que as organizações humanitárias e de desenvolvimento têm acesso à área de crise limitada. Para além disso, avaliações feitas por pessoal da CIMIC sobre a situação do género numa área específica pode ser partilhado com as OI e as ONG. Esta ação irá ajudar verdadeiramente a trabalhar no interior de uma perspetiva global.¹⁶³



Figura 4. Mulher somali com o seu filho descansam no caminho para um campo de refugiados no Quênia; 80% dos refugiados de todo o mundo são mulheres e crianças¹⁶⁴

4.3.1. Contribuição da NATO para uma *Comprehensive Approach*

As experiências da NATO no Afeganistão, Kosovo e outras operações confirmam a complexidade das crises contemporâneas. As crises não se prestam a uma simples definição e análise. Os desafios de hoje exigem uma abordagem abrangente por parte da comunidade internacional, incluindo a ação coordenada de um conjunto adequado de agentes civis e militares, possibilitada pela gestão, coordenação e

¹⁶³ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011), How can gender make a difference to security in operations- Indicators

¹⁶⁴ Declaração do Comité Internacional de Resgate: <http://www.rescue.org/refugees>

conciliação de instrumentos políticos com outros instrumentos de poder. Isto requer uma abordagem de cooperação e planeamento mais amplo, em conformidade com os princípios e decisões dos órgãos da NATO seniores mais relevantes.

O envolvimento da NATO na abordagem deste cariz para a gestão de crises, foca-se em três níveis¹⁶⁵:

a) No nível político-estratégico, a NATO concentra-se a construção de confiança e compreensão mútua entre os atores internacionais;

b) No nível operacional, a prioridade é cooperar com outros atores internacionais no planeamento geral para as operações complexas em que será necessário um grande grau de interação entre civis e militares;

c) Ao nível tático/teatral, os comandantes da força (da NATO) devem ter poderes para conduzir uma cooperação eficaz e a coordenar com as autoridades locais indígenas e outros atores internacionais na execução de operações.

Todos os níveis referidos devem funcionar de forma complementar para alcançar o sucesso. A NATO considera a existência de três alvos no processo bem-sucedido de uma *comprehensive approach*:

a) Melhorar a aplicação coerente dos próprios instrumentos de gestão de crises da Aliança, incluindo os seus procedimentos de planeamento militares e políticos.

b) Melhorar a cooperação prática da Aliança em todos os níveis com os parceiros, a ONU (e outras relevantes), organizações governamentais, ONG e intervenientes locais no planeamento e condução de operações.

c) Reforçar a capacidade da Aliança para trazer apoio militar para operações de estabilização e os esforços de reconstrução em todas as fases de um conflito a resolver com outros atores.

No contexto da gestão de crises, o sucesso de uma abordagem global é dependente do bom senso de propósito e determinação, compreensão mútua e colaboração e os recursos adequados. Este é idealmente prejudicado por um acordo

¹⁶⁵ Ver [Anexo III. Diferentes níveis de responsabilidade da NATO](#)

político desejado. Um futuro pretendido é suscetível de envolver aspetos relacionados com a segurança, governo e desenvolvimento económico.¹⁶⁶

A complexidade ou evolução de uma crise pode impedir definitivamente o resultado pretendido. O que só será possível olhando meses à frente ao invés de anos e reenquadrar o problema o resultado desejado que também poderá ser útil.

O acordo político sobre um resultado ambicionado é imprescindível para maior clareza sobre as estratégias e objetivos; no entanto, o completo acordo entre os diferentes intervenientes poderá ser algo difícil de alcançar e, neste caso, o desenvolvimento de uma visão compartilhada ou unidade vocacionado para o propósito deve ser seguido (Falleti, 2006).

A criação de condições para o alcance deste resultado requer o envolvimento ativo de cada um dos instrumentos de poder. Também exige a cooperação efetiva entre os atores militares e não-militares, através da NATO e uma ampla gama de instituições multinacionais, agências e organizações. Embora a implementação de uma *comprehensive approach* possa variar entre os níveis de operação (estratégicos, operacionais e táticos), e de uma crise para a outra, uma série de princípios orientadores aplicam-se:

a) A necessidade de empenhamento pró-ativo entre todos os intervenientes, antes e durante a crise.

b) A importância da compreensão partilhada concebida através do trabalho cooperativo, ligação, educação e uma linguagem comum.

c) O valor do trabalho cooperativo baseado na confiança mútua e uma vontade de cooperar- familiaridade institucional e partilha de informação são fundamentais.

d) O pensamento focado nos resultados, garantindo que todos os mediadores trabalham para um objetivo comum, e idealmente objetivos acordados mutuamente, sustentados, mesmo na ausência da unidade de comando, pela unidade vocacionada para o propósito.¹⁶⁷

Do ponto de vista militar, a *comprehensive approach* baseia-se não só na compreensão repartida da situação, mas também o reconhecimento de que os

¹⁶⁶ (NATO Standardization Agency (NSA)), AJP 3.4.9., chapter 1, Paragraph 0109

¹⁶⁷ *Ibidem*

intervenientes não militares, por vezes, podem apoiar os militares e inversamente, noutras ocasiões, o papel dos militares será o de auxiliar esses mesmos intervenientes. As recentes operações da NATO sugerem que esses elementos são interdependentes e que a elaboração de um plano militar aumenta a probabilidade de sucesso, quando alinhado com uma resposta adequada, baseada na compreensão comum do problema em causa e do compromisso universal em solucioná-lo.¹⁶⁸

Apenas uma unidade especializada para o propósito poderá tornar a resolução possível pois a ação direta da unidade de comando poderá colocar em causa todo o processo. Neste caso, a opção da negociação é o meio mais viável e através do qual os comandantes e outros atores vão confirmar responsabilidades, resolver possíveis divergências, facilitar a coordenação, criar uma unidade de esforços em toda a coligação de multiagência diversa.

Toda a estrutura da coordenação é elaborada a partir de termos de referência, memorandos de entendimento ou acordos a um nível elevado. A implementação da *comprehensive approach* requer sensibilidade, harmonia, respeito, confiança, paciência, tato, bem como a determinação de colaborar com todos os atores, militares e civis, a todos os níveis.

4.4. O Género e Eficácia nas Organizações Militares

O que têm em comum a Resolução 1325 e uma perspetiva de género com a teoria militar e eficácia? Claramente, as tarefas fundamentais e os objetivos das organizações militares às atividades previstas na Resolução 1325 e resoluções posteriores, não se conjugam modelarmente.

Tradicionalmente, as organizações militares têm-se ordenado, treinado e se equipado para maximizar a sua eficácia na aplicação da violência organizada, para alcançar determinados objetivos políticos. Conforme é reconhecido na Resolução 1325, o emprego tradicional da violência não permitiu aplicar a perspetiva de género, reencaminhando a consequências negativas, desnecessárias para as mulheres e crianças em zonas de conflito.

Ao mesmo tempo, as avaliações organizacionais da implementação de uma perspetiva de género tendem a concentrar-se estreitamente sobre os objetivos da

¹⁶⁸ (NATO Standardization Agency (NSA)), AJP 3.4.9

Resolução 1325, ignorando, assim, os próprios objetivos e as atividades das organizações militares, que vão além da Perspetiva de Género. Relatórios já realizados argumentam que as avaliações devem ser concretizadas sob um olhar nas tarefas fundamentais de tais organizações militares.¹⁶⁹

A questão é então, como unir os objetivos da conduta militar e a eficácia com a Perspetiva de Género incluída nestas organizações? Muitas vezes, é a Perspetiva de Género e os valores militares tradicionais são vistos como opostos, porém é possível chegar a um equilíbrio aceitável entre eles.

Com esta investigação pretende-se demonstrar que a inclusão de uma perspetiva de género nas operações militares tem o potencial para acrescentar novos recursos e melhorar a eficácia das operações no que diz respeito a atingir os objetivos estipulados nos planeamentos operacionais.

Ao acompanhar esta via de pensamento, pretende-se mostrar que a aplicação da força militar medida com uma perspetiva de género tem a capacidade de prosperar a situação das mulheres e das crianças em áreas marcadas pelo conflito.

No entanto, apesar de ser concretizável a união das atividades militares com a perspetiva de género, é igualmente importante reconhecer que este conceito, promovido pela Resolução 1325, também desafia o conceito tradicional de segurança como questão essencialmente baseada em matéria militar. Assim sendo, a resolução suprarreferida, obriga a uma mudança dos conceitos militares tradicionais sobre a eficácia.

A Perspetiva de Género encontra-se interligada com a noção de segurança humana, o que obriga a que as organizações militares reinterpretem os próprios conceitos de segurança humana e de ameaças e riscos. Aplicando a segurança humana e a Perspetiva de Género para as operações de paz significa que as operações de segurança devem ser executadas com vista à segurança e bem-estar da população civil, e não apenas sobre a vitória militar ou o cessar-fogo entre as partes em conflito. Como tal, não deixa de ser pertinente referir que os mandatos para as operações de paz, muitas vezes incluem a máxima de “garantir um ambiente seguro”, ou a proteção dos civis¹⁷⁰, o

¹⁶⁹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A Way to improve your mission*

¹⁷⁰ *Lista de Acrónimos: PoC*

que, inevitavelmente, faz com que seja necessário aplicar uma Perspetiva de Género, a fim de cumprir o mandato.

A acessão da Perspetiva de Género tem, portanto, a capacidade de transformar o paradigma militar tradicional, incluindo as questões e segurança não-convencionais.

As dimensões de género no conflito podem ter um grande poder transformador, ao afetar tanto “o quê” como “de que modo” a operação faz em termos das suas prioridades e táticas. Influi os objetivos da missão e amplia a gama de violência que deve ser controlada (incluindo a violência sexual e outras formas de violência contra a população civil, não apenas a violência da guerra geral). Afeta também o comportamento tático ao longo dos percursos das patrulhas, nos quais encontram pessoas e contactam com elas. Considera-se assim que, a Perspetiva de Género nas operações militares é uma ferramenta, um novo recurso para os militares utilizarem com intuito de avaliarem as ameaças, especialmente as ameaças não-militares como por exemplo a violência sexual e o tráfico de seres humanos, ou mesmo em crises humanitárias.¹⁷¹

Esmiuçando mais atentamente a Resolução 1325, é revelado que o seu propósito é ser um quadro estratégico para negociações mais eficazes e sustentáveis da paz, missões de manutenção da paz e intervenções de construção de paz por parte da comunidade internacional. Engloba uma série de questões complexas, como a reforma judicial e legal, a reforma do setor de segurança, as negociações de paz, manutenção de paz, participação política e proteção contra e de resposta à violência sexual em conflitos armados. A resolução mencionada, bem como as quatro resoluções posteriores, também abarcadas pela agenda das mulheres, paz e segurança (UNSCR 1820, 1888 1960), coloca à disposição as ações a serem tomadas pelos governos, pelas Nações Unidas e outros intervenientes nacionais e internacionais. Existem quatro pilares principais:

1. **Participação:** a participação e inclusão de mulheres (incluindo os agentes da sociedade civil) na tomada de decisão relacionada com o processo de paz, na reconstrução pós conflito e a prevenção de conflitos;

2. **Proteção:** a proteção de mulheres e meninas em conflitos armados (inclusive e situações de refugiados e deslocados; manutenção de paz e policiamento; justiça, os

¹⁷¹ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model

processos constitucionais, eleitorais e judiciais; e recuperação social e económica) e a formação de pessoal militar e civil, incluindo forças de paz, na proteção das mulheres, incluindo a tolerância zero da exploração e abuso sexual das populações locais;

3. **Prevenção:** a prevenção da violência sexual arrolada aos conflitos, e proteção e comunicação eficaz das vítimas;

4. **Gender Mainstreaming:** a implementação sistemática de uma Perspetiva de Género na manutenção e construção da paz, conforme a Resolução 1325, por todos os Estados membros, especialmente no contexto de missões de paz lideradas pela ONU¹⁷².

É importante ressaltar que a implementação de uma Perspetiva de Género por meio destes quatro “pilares”, implica, não só fornecer instruções para estratégias e desenvolvimento e de segurança externos¹⁷³, como também envolve esforços internos de governos e organizações.

Portanto, este relatório, conceitualmente, distingue a implementação de uma Perspetiva de Género internamente (como é exemplo os esforços dentro das Forças Armadas da Suécia) e externamente, no que diz respeito à sua participação em operações internacionais¹⁷⁴. Para que a combinação dos aspetos acerca do género as operações militares e a eficácia nas organizações militares seja bem sucedida é de extrema importância definir o que é a eficácia nas organizações militares.

Geralmente, a eficácia é avaliada com base nos resultados das operações, no sentido mais tradicional, vitória e derrota.

No entanto, o resultado por si só não é uma medida útil de eficácia, uma vez que existem muitos fatores que determinam o resultado das operações de guerra e paz para além de eficácia dos atores.

¹⁷² O Conselho Económico e Social das Nações Unidas (CNUES), adotou a 18 de Julho de 1997, a seguinte definição sobre a integração da perspetiva de género e todas as políticas e programas do sistema das Nações Unidas: “O *gender mainstreaming* é o processo de avaliação das implicações para as mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas e programas, em todas as áreas e em todos os níveis, e como estratégia para tornar as preocupações e experiências das mulheres bem como dos homens, uma dimensão integrante da conceção, implementação, acompanhamento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que ambos os géneros beneficiem igualmente e que a desigualdade não se perpetue.”

¹⁷³ Questões da produção noutros países e organizações

¹⁷⁴ Esta é uma perspetiva desenvolvida por Louise Olsson & Johan Tejpar, *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325- Practice and Lessons from Afghanistan, Stockholm: Swedish Defence Research Agency* (2009), pp. 20-22, (Olsson, et al., 2009)

Os objetivos das operações militares contemporâneas, a par de um amplo esforço civil-militar, estão a sofrer alterações, a partir da busca de objetivos estratégicos militares concretos para o estabelecimento de certas condições em que os fins políticos podem ser decididos.

Neste contexto, as atividades militares representam apenas pequenas partes de operações abrangentes, envolvendo um grande número de indivíduos e atividades que visam atingir os objetivos políticos a longo prazo democráticos, crescimento económico e o Estado de Direito.¹⁷⁵

As tradições típicas acerca da capacidade militar terão sobrevalorizado fatores militares físicos, tais como número de tropas e qualidade de equipamento, enquanto o índice de atenção prestado aos fatores intangíveis que influenciam a capacidade de um estado a utilizar os seus recursos materiais de forma eficaz, é reduzido. No entanto, os casos em que as vitórias das batalhas e campanhas são pouco expressivas, tanto numericamente como tecnologicamente, sugerem que as explicações facultadas da capacidade militar são falaciosas.¹⁷⁶

Ao aderir a uma visão mais ampla da eficácia militar, ou poder de combate, os teóricos militares costumam descrever capacidade militar como uma combinação de fatores físicos¹⁷⁷, fatores conceituais¹⁷⁸ e os fatores morais¹⁷⁹.

Enquanto a maioria dos teóricos concorda acerca dos fatores mencionados, enfatizam-nos de forma distinta. Por exemplo, o general *Sir Rupert Smith* atribui maior importância aos fatores morais e conceituais, criando a fórmula: Capacidade= Meios x Modo² x 3Vontade. Os meios disponíveis são multiplicados pela forma como são utilizados em relação ao oponente, multiplicando novamente pelo modo como é feito, e, finalmente, multiplicado pela moral ou vontade a triplicar. A forma como estes meios são aproveitados envolve estratégia, tática e doutrina, e a vontade de que se fala inclui a vontade política para empregar a força, tanto quanto a moral de combate das forças.

Onde é que a Perspetiva de Género se localiza nesta equação? Para começar, pode desempenhar um papel no que diz respeito aos meios, o fator material. Incluindo a

¹⁷⁵ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model

¹⁷⁶ *Ibidem*

¹⁷⁷ Os meios, ou seja, o tamanho e material da organização

¹⁷⁸ Doutrina, ou forma como os meios são empregues

¹⁷⁹ A vontade dos militares

grande parcela de mulheres que são fisicamente aptas para o serviço militar nas forças armadas, permite que as sociedades maximizem o tamanho dessas forças. Mas a principal contribuição encontra-se em como e com o que é que as forças armadas conduzem a sua convicção.¹⁸⁰

Como já referido, em 2009 e novamente em 2012, a NATO lançou diretivas específicas para as organizações e forças militares na estrutura de comando da NATO para implementar a Resolução 1325, através de uma estrutura focada na integração de uma Perspetiva de Género. Este quadro do género sob mandato, com uma série de diretivas subordinadas, forneceu orientações para a integração da Perspetiva de Género no planeamento e condução de operações lideradas pela NATO, a fim de melhorar a eficácia operacional. Também estabeleceu e esclareceu o papel dos assessores de género e da rede de género estendida, em missões específicas, que fornecem a análise de género específico pra a área de operações, bem como especialização na matéria cobre a implementação da resolução e a proteção de civis.¹⁸¹

A compreensão de algumas definições importantes é crucial, pois estas permitem estabelecer as bases para a NATO como deverá proceder ao integrar a Perspetiva de Género e a Resolução 1325, em resposta aos compromissos e expectativas políticas dos militares da NATO. A respeito disto, o género refere-se aos atributos sociais associados com o ser macho e fêmea, aprendidas através da socialização, o que determinará a posição e valor de uma pessoa num determinado contexto. Notavelmente, o género não equivale a mulheres.¹⁸² A integração da perspectiva de género é uma forma de avaliar as diferenças baseadas no género de ser mulher ou homem refletidas nos seus papéis e interações sociais, na distribuição de poder e acesso a recursos.¹⁸³

¹⁸⁰ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo “Gender and Effectiveness in Military Organisations”, pp.18;

¹⁸¹ (NATO, 2012)

¹⁸² (NATO, 2012)

¹⁸³ (Wittwer, 2013)

4.4.1. A importância de incrementar a Perspetiva de Género

A integração da Perspetiva de Género é vista muitas vezes como um conceito inovador, que abrange muito mais do que a política “tradicional” da igualdade de oportunidades.¹⁸⁴

A Comissão Europeia adotou a abordagem da integração da Perspetiva de Género em 1996, não para substituir a política de igualdade de oportunidades, mas para funcionar como complemento. Trata-se, portanto, de uma abordagem integrada: “A integração da Perspetiva de Género implica, não limitar os esforços da promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das ações e das políticas globais, introduzindo na sua conceção, de forma ativa e visível, a consideração dos seus efeitos possíveis a situação dos homens e das mulheres”¹⁸⁵.

Tal perspetiva supõe uma análise sistemática das ações e das políticas e a consideração destes efeitos possíveis na sua definição e implementação”¹⁸⁶.

Segundo o Conselho da Europa, a integração da perspetiva de género pode ser descrita como a *“(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja integrada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases pelos agentes envolvidos normalmente na tomada de decisões”*.¹⁸⁷

Outra forma interessante de definir a integração da Perspetiva do Género consiste em distinguir três tipos de estratégias para a igualdade de género: retocar, adaptar e transformar (Rees (1998), Stevens e Van Lamoen (2001)):

1. A estratégia «retocar» consiste em medidas destinadas a estabelecer uma igualdade formal entre homens e mulheres, como a legislação relativa à igualdade de tratamento e mecanismos para assegurar a aplicação da lei. Exemplos ao nível da EU são as diretivas relativas à igualdade de remuneração e

¹⁸⁴ (Direção-Geral de Emprego, 2008), *Manual perspectiva de género: nas políticas de emprego, de inclusão social e de protecção social*, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, pp.10-13

¹⁸⁵ Comissão Europeia (1996), “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias”, COM(1996) 67

¹⁸⁶ Comissão Europeia (1996), “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias”, COM(1996) 67

¹⁸⁷ Conselho da Europa, *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, (1998)

de tratamento no acesso ao emprego, à formação, à promoção na carreira e às condições de trabalho. Na verdade, «retocar» é uma das estratégias mais antigas para promover a igualdade de oportunidades;

2. A segunda estratégia é «adaptar». Como a igualdade de tratamento não conduz automaticamente a resultados equitativos, podem ser necessárias medidas e facilidades específicas para as mulheres. Exemplos disso são os programas de ações positivas para mulheres e a oferta de serviços de guarda de crianças. Nesta abordagem presume-se que as mulheres estão integradas no *status quo*, que em si mesmo não é discutido;
3. A terceira estratégia, «transformar», vai mais além, e questiona o *status quo* (a corrente dominante) e assume que pode ser necessária uma transformação das instituições e/ou organizações para estabelecer a igualdade entre homens e mulheres. Assim, a integração da Perspetiva do Género traduzir-se-ia em acrescentar este potencial de transformação às políticas já definidas da igualdade formal de géneros de ações positivas.

Com base nos estudos existentes e tendo em conta a área específica e os interessados, foi elaborada uma lista de controlo da integração da Perspetiva do Género nas políticas de emprego, que conta quatro etapas:

- **Preparar-se.** Nesta primeira etapa, a atenção principal centra-se na aplicação e organização e no desenvolvimento da sensibilização e apropriação;
- **Perceber as diferenças de género.** O objetivo da segunda etapa é descrever as desigualdades entre homens e mulheres no que se refere à participação, recursos, normas e valores e direitos e avaliar as tendências sem intervenção política;
- **Avaliar o impacto da política.** A terceira etapa consiste em analisar o eventual impacto da política em função do género no que se refere à participação, recursos, normas e valores e direitos;
- **Reformular a política.** A quarta etapa consiste em identificar maneiras de reformular a política a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres.

Estas etapas estão descritas nos Manuais de Perspetiva de Género da Comissão Europeia, como por exemplo o *Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género* e ainda o *Manual sobre a Integração da Perspectiva do Género*, elaborado pelo Comité de Apoio à Integração da Perspetiva do Género na Suécia.

Porém, é necessário coligar a importância da Perspetiva de Género às atividades que as Forças Armadas executam nos seus planeamentos operacionais, que em muitas situações têm de ser geridos com a intervenção de outros elementos.

Para as pessoas que vivem em áreas de crise e conflito, o apoio fornecido pelas Comunidade Internacionais (CI) é frequentemente necessário. As CI, bem como, por exemplo, a composição das forças militares, OI e as ONG, podem auxiliar as Nações hospedeiras para providenciar e manter a segurança durante o conflito e pós-conflito e criar oportunidades para que as pessoas construam um futuro quando a crise seja ultrapassada.

A presença das CI afeta as estruturas influentes na área, o que implica que o plano de apoio internacional tenha um impacto direto no futuro da comunidade lesada.

Os problemas em jogo incluem questões acerca de quem é que receberá os recursos das CI, quem será convidado para fazer parte das negociações e portanto ser reconhecido como elemento importante, quem irá fornecer e arrecadar informação e que ameaças de segurança são identificadas e consideradas como prioridade.

Considerar o apoio internacional, nas áreas de crise e conflito, mais eficaz e de forma a contribuir para a estabilidade e paz a longo-termo, requiere que todos os distintos grupos, com indivíduos de diversas faixas etárias, sexos, estatuto social e etnias, na área afetada em causa, sejam ouvidos e respeitados. O que se aplica a todos os níveis de operação: pré-desenvolvimento, desenvolvimento e transição. *“A experiência demonstrou-nos que as mulheres são mais suscetíveis de serem marginalizadas e subestimadas nos movimentos de construção de paz e assuntos de segurança.”*¹⁸⁸

Frequentemente, as mulheres têm dificuldade de acesso formal a processos de tomada de decisão, independentemente da sua condição social e, como resultado da análise da segurança da situação, o panorama das carências locais e medidas requeridas, poderão tornar-se desequilibradas. Se os atores internacionais não estiverem alertados e conscientes das desigualdades sociais no terreno, correm o risco de dispor apoio, segurança e progresso, apenas a frações da população, o que conduz à discriminação de outros grupos.

¹⁸⁸ (Gender Force Sweden, 2007)

Apesar de existir, maioritariamente, um quadro legal de políticas, orientado para participação e proteção das mulheres, é importante não esquecer a parcela masculina na equação do género. Com frequência, o género é encarado como um assunto único e exclusivamente feminino, surgindo ideias erradas como “*as mulheres preocupam-se e tratam das mulheres*”, o que não acontece na maior parte dos casos. Um dos focos da Perspetiva de Género é encarar a sociedade de um modo diferente, sendo que esta diferença reside numa visão mais aprofundada, o que nos faz olhar sob a camada superficial das sociedades.

Para as forças militares internacionais não só é obrigatório em diferentes mandatos para assegurar a proteção e participação de toda a população, mas também é benéfico para a eficácia da missão.

De forma que a abordagem ao *gender mainstreaming* seja compreendida, é fundamental que exista uma cooperação coesa entre instituições e organizações, assim como, os diferentes elementos que operem na área.

Nesta componente, a CIMIC tem uma vasta ocupação e responsabilidade, uma vez como principais funções a ligação civil-militar, apoio às forças militares e também aos agentes civis no seu ambiente.¹⁸⁹

4.4.2. O Mainstreaming de Género

“O *Mainstreaming* de género consiste na (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, para que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.” (Definição do Conselho da Europa).

A definição do Conselho da Europa para o *mainstreaming* de género é esclarecida como: “*a estratégia para alcançar a Igualdade de Género através da promoção de iguais condições e estatutos a homens e mulheres, em termos de (con) vivência em sociedade e vida quotidiana, o que se traduz num modus operandi transversal a todos os domínios políticos, integrando a perspetiva de género em todas as políticas e práticas sociais.*”.

¹⁸⁹ (NATO Standardization Agency (NSA)) , Chapter 2, Paragraph. 0204

Este conceito implica que sejam tidas em conta as necessidades, os interesses, as competências e os talentos tanto das mulheres como dos homens, não se centrando apenas nos problemas das mulheres, mas sim nas relações entre mulheres e homens em todas as esferas sociais e para benefício de ambas as partes. Esta abordagem permite centrar a questão na “*hierarquia das relações de género*”, potenciando desta forma uma mudança ao nível dos processos e práticas sociais, o que implica repensar o papel do próprio Estado e das suas instituições. Por outro lado, questiona conceitos que tradicionalmente foram definidos de acordo com os modelos e padrões masculinos, nos seus pressupostos e significados, sendo um exemplo a exclusão das mulheres nos processos de tomada de decisão.

A integração da Perspetiva de Género nos diferentes níveis da Administração Pública, nas práticas e rotinas das diversas instituições e entidades que integram a sociedade portuguesa é um processo que envolve todos e todas dando cumprimento aos objetivos definidos pelo Governo. Esta missão deverá ser aqui partilhada por todos os organismos e instituições públicas e privadas incluindo a sociedade civil, com particular destaque para os organismos sob a tutela do Governo.¹⁹⁰

Como constatado, o género é um tópico que nunca se pode abordar isoladamente. É um tema transversal que afeta diversas atividades dentro de uma missão militar desde a entrega de ajuda humanitária, desarmamento desmobilização reintegração (DDR), à reforma do setor de segurança¹⁹¹, à desminagem, ao Estado de Direito, às atividades de desenvolvimento e assim sucessivamente.

A plena integração da Perspetiva de Género deve ser contida nas fases do planeamento, da execução e da avaliação das operações através de uma adequada análise do género ao longo do processo.

A preocupação com o género é responsabilidade de todos os militares até ao comandante. Em particular, a execução das funções do comandante a todos os níveis, é crucial para concretizar os esforços relativamente ao género.¹⁹²

¹⁹⁰ <http://www.igualdade.gov.pt/index.php/pt/mainstreaming-de-genero.html>

¹⁹¹ Security Sector Reform (SSR)

¹⁹² (Wittwer, 2013)

4.4.2.1. Fatores que influenciam a segurança nas operações

Inúmeros elementos têm impacto na segurança de todo o pessoal e equipamento e como tal, devem ser tidos em consideração para a implementação de uma Perspetiva de Género. Os fatores descritos são universalmente aplicáveis em todos os teatros de operações. O que por vezes pode aumentar a segurança num contexto pode diminuir a segurança noutro.

1. *Situational Awareness*¹⁹³;
2. Unidade de Coesão;
3. Treino;
4. Aceitação da Força:
 - Cooperação civil-militar e assuntos civis;
 - Comunicação estratégica e alcance dos *media* locais;
 - Minimização de danos colaterais;
 - Demonstração de compreensão e respeito pela cultura local;
5. Parceiros do Governo Local;
6. Mandatos e Regras de Empenhamento;
7. Equipamentos;
8. Canais de Comunicação Seguros;
9. Medidas de Segurança Físicas Defensivas;
10. Morte e Captura;
11. Forças de Segurança Nacional;
12. Desenvolvimento Económico;¹⁹⁴

Uma vez que a segurança “*caminha de mão dada*” com a Perspetiva de Género, os elementos consignados são importantes a reter pelas entidades envolvidas no planeamento das missões e pelos comandantes que se encontrem a operar no momento nos países de acolhimento e, como tal, fazerem parte da integração de uma Perspetiva de Género na estrutura de comando.¹⁹⁵

¹⁹³ A informação completa sobre o teatro de operações, incluindo, mas não limitado ao terreno físico, ameaças, localização de combatentes inimigos, identidades dos detentores do poder local, ligações de parentesco e /ou de poder, os interesses e as necessidades da comunidade, bem como o impacto das operações sobre as populações civis que poderá aumentar a preparação e a capacidade promover efetivamente as redes sociais no sentido da realização dos objetivos da missão.

¹⁹⁴ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011)

¹⁹⁵ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011)

Os seguintes indicadores propostos visam ampliar e fortalecer a implementação das ações que irão incorporar a Perspetiva de Género em operações lideradas pela NATO. Antes da reunião do Comité da NATO sobre a Perspetiva de Género, inclusive em relação à parte da segurança, propôs um conjunto de práticas e indicadores simples para monitorizar elementos e atividades que, se implementadas, poderiam aumentar a segurança nas operações.¹⁹⁶

Os membros do Comité refinaram e priorizaram estes indicadores de diverso cariz: Indicadores relacionados com procedimentos e diretivas; Indicadores relativos ao Impacto Operacional; Indicadores relativos ao Treino; e Indicadores relacionados com Recursos Humanos.

Os indicadores propostos são básicos e genéricos. Para serem úteis têm de ser adaptados a uma situação ou missão específica. Por esta razão, o NCGP decidiu organizar uma reunião *Ad-Hoc Working Group meeting on Indicators (AHWGI)*, convidando todas as nações interessadas, comandos estratégicos e Assessores de género no ativo que se encontrem empenhados em missões da NATO na ISAF e da KFOR. O objetivo da reunião da *Ad-Hoc Working Group* do NCGP é adaptar os indicadores para determinadas missões e particular, sendo que os resultados não serão tornados públicos.

O *NCGP: NATO Committee on Gender Perspective* foca o seu trabalho em documentar como o género pode fazer a diferença para a segurança nas operações.

Os artigos lançados¹⁹⁷, refletem parte do trabalho no que diz respeito ao NCGP em 2011, apresentando cinco casos de estudo de operações em que a perspetiva de género foi empregue; apresentam boas práticas dos estudos de caso que poderiam ter impacto positivo na segurança das operações; enumeram fatores universais que podem influenciar a segurança nas operações e uma lista de indicadores desenvolvidos na reunião em 2011 do NCGP, que irá incorporar a perspetiva de género em operações lideradas pela NATO.

4.4.2.2. Desarmamento, Desmobilização e Reintegração (DDR)

Existem vários programas como o DDR, introduzidos nas operações.

¹⁹⁶ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011)

¹⁹⁷ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011)

Este é um programa que influencia o trabalho dos militares, que foca principalmente na segurança e na estabilização. As forças opositoras podem ser desarmadas, mas ao acontecer tal situação ficam em condições bastante vulneráveis.

Se a sustentabilidade não for uma característica presente no plano para reintegração na sociedade de ex-combatentes, a probabilidade de estes indivíduos retornarem aos seus anteriores e velhos hábitos, é maior, voltando assim a utilizarem as armas e serem novamente uma ameaça direta para os militares em missão.

Os processos de DDR são maioritariamente orientados nos elementos masculinos, combatentes robustos.

A atenção fornecida aos mais vulneráveis é escassa; mulheres e crianças envolvidas em grupos armados, as esposas e os dependentes dos combatentes e aqueles mentalmente e fisicamente desabilitados em conflito. Todos estes grupos possuem distintas e diversas necessidades.

4.4.3. Gestão do treino

Como é comum e decorrente em todos os ramos das Forças Armadas, o treino é uma componente essencial e vital para a eficácia operacional transversal a todas as áreas envolventes. Os assuntos relativos ao género aplicados às operações não é exceção e como tal, a componente prática tem de ser desenvolvida.

Na realidade da Marinha, com o trabalho de investigação desenvolvido pretendeu-se obter informações junto das entidades designadas, conhecedoras e ligadas aos assuntos do género que ações têm vindo a ser expandidas de forma a transmitir os conhecimentos sobre género à comunidade naval, bem como o treino devido.

Junto da Superintendência do Pessoal, no Gabinete para os assuntos de igualdade de género e dos assuntos femininos, as informações obtidas acerca da forma como tem sido abordado o tema em questão, não corresponderam às expectativas.

O tema a Perspetiva de Género está presente e existe um número reduzido de indivíduos que estão conscientes e são conhecedores da legislação nacional, bem como das resoluções e diretivas emitidas por parte de ambientes internacionais.

Havendo militares entendidos no assunto, o próximo passo seria frequentar formações a nível nacional¹⁹⁸ ou internacional, para que os militares empenhados no tema pudessem adquirir ainda mais competência de forma a transmitir aos militares da Marinha.

Atualmente, cumprindo em parte com o que foi apresentado no *Portugal's Annual Report* de 2012 e de 2013, são inseridas palestras sobre o tema da Perspetiva de Género, em cursos realizados pelos militares da Marinha, nomeadamente, cursos complementares e cursos a promoção, nos três níveis da pirâmide da hierarquia dos postos militares, praças, sargentos e oficiais. As apresentações são recebidas positivamente, apesar da pertinência e controvérsia que na maioria das vezes surgem no decorrer das mesmas.¹⁹⁹

Mesmo com a facilidade de diálogo que o tema atrai das pessoas, o número de vezes que as palestras são ministradas, bem como a carga horária que é despendida para as mesmas, continua a ser diminuta.

Como já abordado no capítulo 2 da Definição do Género, é frequente a confusão do conceito Perspetiva de Género com o de Feminismo. Esta frequente associação incorreta do tema, decorre de razões históricas e adjacientemente culturais, que moldam a forma de pensamento de uma percentagem considerável dos militares portugueses.

Com as apresentações fornecidas, pretende-se dar o conhecimento do que é a Perspetiva da Género; de que forma é vantajosa para a sociedade, no geral, e para a Marinha, em específico; Propiciar o debate saudável entre indivíduos; Desenvolver as mentes e enquadrá-las no panorama atual com que é abordado o tema na maioria das sociedades; e por fim, deixar a “semente” nestas mesmas mentes, da Perspetiva de Género, para que os militares da Marinha possam pensar mais além das ideias antiquadas e desajustadas relativamente ao género, poderem ser indivíduos mais vanguardistas e abertos aos temas mais controversos que surgem no dia-a-dia e que acima de tudo, as valências que adquirem, na teórica e na prática, possam ser aplicadas prontamente no trabalho dos militares.

No seguimento dos contactos efetuados a diversos militares da Marinha, surge uma outra informação que necessita de ser sugerida pela Superintendência do Pessoal às

¹⁹⁸ CIG

¹⁹⁹ Entrevista a 2TEN TSN-RH Anabela Lourenço e a CTEN Silva Barata

unidades responsáveis por exercícios navais: a componente prática na aplicação da perspetiva de género.

Transmitidos e, posteriormente, adquiridos os conhecimentos teóricos é fundamental colocar à prova os militares formandos de forma a cimentar a sua apreensão e também para lhes demonstrar a pertinência e utilidade do tema apresentado. Como tal, é necessário acrescentar às palestras ministradas exemplos práticos, bem como, exercícios em que o tema seja abordado.

Neste caso em concreto do lado prático, é de extrema utilidade solicitar a pessoas civis e militares que tenham estado empenhadas em operações internacionais em que a perspetiva de género tenha estado presente, acompanhada da *cultural awareness*, que transmitam situações enfrentadas e lições identificadas. Havendo esta cooperação entre formadores e militares experientes, será possível uma construir uma ponte possante entre o que é instruído nas palestras e o que exercitado nas hipotéticas situações práticas.

4.5. O equilíbrio de Género dentro das forças

As experiências e as habilidades dos homens e mulheres são importantes para o sucesso das operações da NATO.

Os conflitos atuais, muitas vezes requerem uma *comprehensive approach* em termos de relações públicas com mais contacto, consciência situacional melhorada e mais extensa, de ações e recolha de informação e produção de *intelligence*. As mulheres nas forças lideradas pela NATO podem ser encaradas como um trunfo e auxílio, especialmente em atividades de empenhamento com a população local.

As operações conduzidas pela NATO irão implementar a capacidade e aptidão para se envolverem com toda a população, homens e mulheres, meninas e meninos. É ótimo possuir uma força equilibrada em género e sexo nas equipas. As atividade empenhadas sobre o género incluem mas não estão limitadas a: CIMIC, HUMINT, operações de informação, psicológicas, investigações, serviços médicos e de assuntos públicos.²⁰⁰

²⁰⁰ (NATO, 2012), *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Structure, Bi-Strategic Command Directive 40-1*, pp. 11

Caso nº2: *FET: Female Engagement Teams* nos Estados Unidos da América

Os militares femininos não são só interlocutores eficazes com as mulheres locais mas também com os homens locais. A utilização das equipas denominadas de FET²⁰¹ no Afeganistão aumentou o número de militares femininos nas patrulhas que se envolvem diretamente com as comunidades locais. Perto do distrito de *Sangin*, na província de Helmand, no Afeganistão (Fig.5), em agosto de 2010, um membro de uma destas equipas com a Força Expedicionária de Fuzileiros²⁰² foi o único interlocutor aceite por um informante local, que partilhou informações que sobre a localização de Dispositivos Explosivos Improvisados e as identidades de apoiantes Talibãs.²⁰³



Figura 5. Sargento Adams e Cabo Baker, e socorrista Crowley, elementos de uma FET, juntamente com o 1º batalhão de fuzileiros, constituíam a “Regimental Combat team II”, partindo da sua base de operação.²⁰⁴

Que diferença fez incorporar uma Perspetiva de Género nestas patrulhas?

Informações relevantes para a missão sobre as ameaças à segurança locais foram recolhidas como resultado de um membro das *FET*, que contactou diretamente com um homem local. As militares femininas podem trabalhar com a existência de estereótipos

²⁰¹ *Female Engagement Teams*

²⁰² *Marine Expeditionary Force* (MEF)

²⁰³ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011), *How can gender make a difference to security in operations – indicators* (2011), pp.28

²⁰⁴ Figura retirada de <http://u-96.livejournal.com/2368735.html?thread=61272287>

em determinadas sociedades para explorar as normas de género para alcançar o fim pretendido.

Que impacto teve a intervenção na segurança e eficácia operacional?

As informações providenciadas pelo agricultor para os militares femininos, tiveram implicações diretas na proteção da força. A remoção com segurança dos cintos de explosivos salvou a vida dos militares e criou um ambiente mais seguro para a população local. Além da *situational awareness*, os detalhes sobre as identidades dos apoiantes Talibãs, ajudou à reunião de *intelligence* para fornecer informações para a operação²⁰⁵

Caso nº3: Experiências com PRT²⁰⁶ Holandesas no Afeganistão; incluindo membros femininos nas equipas da CIMIC

“O facto das PRT serem equipas mistas e de todas as equipas de missão enviadas terem incluído uma mulher, facilitou a ligação com as mulheres locais. Enquanto os membros masculinos da PRT só conseguiam falar com os homens das localidades, os membros femininos puderam estabelecer contacto tanto com os homens como com as mulheres. Os militares femininos foram aceites pelos homens locais porque eram vistas como soldados em vez de meras mulheres. Os militares femininos também podiam falar com as mulheres afegãs após receberem a permissão dos seus maridos o que geralmente não era problema. Estes militares femininos das Equipas de Missão eram por vezes convidadas para visitar as suas casas para falarem com as suas mulheres. As mulheres que integravam a equipa acreditavam que eram autorizadas para falar com as mulheres locais porque os homens pensavam que elas apenas conversavam sobre coisas de mulheres”.

Inserir as mulheres nestas missões provou ser uma estratégia eficaz para obter informações específicas dos homens locais.

As PRT tiveram a impressão que muitos homens afegãos julgavam as mulheres ocidentais interessantes. De acordo com o comandante, os informantes tinham a tendência de serem mais abertos e recetivos aos elementos femininos. O facto de

²⁰⁵ “Continuous extraction of environmental information, integration of this information with previous knowledge to form a coherent mental picture, and the use of that picture in directing further perception and anticipating future events” (Dominguez, 1994),

²⁰⁶ Provincial Reconstruction Teams

conversarem com as mulheres polícias até fez com que os homens “soltassem mais a língua”, fornecendo assim às PRT informações de extrema utilidade acerca da área de responsabilidade.

As negociações conduzidas pelos membros femininos das PRT eram por vezes, melhor sucedidas do que aquelas que eram dirigidas pelos membros masculinos. Como resultado, as mulheres foram escolhidas para representar as PRT em determinadas reuniões. Incluindo as que eram realizadas com os administradores locais. Elas encontravam-se também, em melhor posição para levantar, sempre que possível, certas questões e assuntos sobre as mulheres.

Consequentemente, a contribuição das mulheres em termos de estabelecer contacto com a população masculina local na área de missão era considerada eficaz.²⁰⁷

4.6. O Género ao nível tático e operacional: o exemplo da NATO

Este subcapítulo foca-se nos passos que devem ser tomados e nas preocupações que devem ser tidas em consideração pelo pessoal da CIMIC ao nível tático e operacional no que diz respeito às atividades do género. Este capítulo será dividido em três partes: Pré-desenvolvimento, execução e transição.

4.6.1. Pré-empenhamento: Preparação e Planeamento Operacional

A formação adequada, planeamento e preparação cautelosa, são elementos essenciais na fase de pré implantação e irão fornecer uma vantagem inicial durante a implantação. Como será necessário algum tempo para esta ação, quanto mais antecipado for a nomeação para a missão, mais cedo o planeamento, o treino e preparação para a missão se iniciará. Pessoal bem preparado demonstrará benefícios para a execução da missão.

A Perspetiva de Género deve ser incrementada em todos os níveis do planeamento, desde o princípio. Para que tal se verifique, o GENAD/GFA terá de ser membro do grupo de planeamento, assim como membros da CIMIC. No início do processo do planeamento é fundamental adquirir o máximo de perceção possível do estado da situação acerca da AO. Na NATO é utilizada a *Comprehensive Operations Planning Directive* (COPD). O processo de planeamento é realizado ao mesmo nível no

²⁰⁷ (Olsson, et al., 2009), *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan*, FOI, Defence Analysis, (2009)

qual as campanhas e as operações superiores são planeadas, conduzidas e sustentadas alcançando os objetivos estratégicos na AO. A contribuição deste processo de planeamento dirigido pela CIMIC pode ser encontrada no BI-SC guia de planeamento funcional da CIMIC²⁰⁸.

Todo o processo de planeamento é composto por seis fases:

- Fase 1- Perceção do estado situacional;
- Fase 2 – Apreciação Operacional/ Avaliação das Opções;
- Fase 3 – Orientação Operacional;
- Fase 4a – Conceção operacional do desenvolvimento de operações;
- Fase 4b – Plano de Desenvolvimento das Operações;
- Fase 5 – Execução/Avaliação da Campanha/Revisão do Plano de Operação;
- Fase 6 – Transição.

Durante a fase 1, os membros da equipa da CIMIC irão conduzir e possibilitar o que se denomina de *Theatre Civil Assessment* (TCA). Com isto pretende-se examinar as condições civis na respetiva AO e como poderão afetar o envolvimento militar. As informações que constituem a base desta avaliação devem provir da mais vasta gama de fontes. A análise é estruturada dentro dos seguintes domínios: político, militar, económico, social, informação e infra estruturas. Se a Perspetiva de Género for incluída aquando a criação do TCA, será mais completa e por esse motivo irá ampliar a consciência situacional. O mesmo se aplica para a Análise Inicial da CIMIC²⁰⁹ criada na fase 2 e a Análise Completa da CIMIC²¹⁰ na fase 3.

²⁰⁸ COPDV1.0, 17 Dec 2010 and BI-SC Civil Military Co-operation Functional Planning Guide, 8 Jun 2012

²⁰⁹ *Initial CIMIC Analysis* (ICA)

²¹⁰ *Full CIMIC Analysis* (FCA)



Figura 6. Equipa de CIMIC em apoio numa missão de ajuda humanitária, no Afeganistão. Durante a execução de atividades CIMIC é vital incluir uma perspetiva de género; os homens e as mulheres têm diferentes necessidades e prioridades.²¹¹

Na compreensão do contexto local, é importante ouvir os conselhos e recomendações de ambos os géneros, homens e mulheres. É essencial que as forças militares compreendam o contexto cultural no qual se encontram a operar e não aplicar simplesmente as normas, leis e comportamentos.

Contudo, a distinção entre a lei nacional e internacional, direitos humanos e cultura devem ser analisados e desenvolvidos.²¹²

Na fase 3, os planeadores da CIMIC e GENAD/GFA irão contribuir para a Preparação Abrangente do Ambiente Operacional (CPOE).

É essencial obter a compreensão clara do ambiente operacional e os seus atores principais, contendo a cultura e sociedade local que se insere na dimensão do género. Após este passo a análise da missão começa. Uma ferramenta útil para orientar os planeadores na elaboração do processo é a tabela de fator/dedução/conclusão.

²¹¹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to improve your mission*, pp.54

²¹² (NATO, 2012)

4.6.1.1. Fator, Dedução, Conclusão: Exemplos

Caso nº.1

1. Fator: Unidades táticas não se ligam com a população feminina.
2. Dedução:
 - Não teremos apoio proveniente da população feminina e da sua família;
 - Falta de credibilidade da força; teremos um impacto na proteção da força;
 - Consciência do estado situacional insuficiente ou falso;
3. Conclusão: Necessitamos de disponibilizar uma força capaz para se ligar socialmente com toda a população local e de maneira adequada e respeitosa.

Caso nº.2

1. Fator: Risco de não votação nas eleições por parte das mulheres;
2. Dedução:
 - Democracia irreal se metade dos eleitores são excluídos;
 - Se o nosso mandato militar é apoiar a eleição, a missão falhou;
 - Perda de credibilidade e auxílio da própria população nacional;
3. Conclusão:
 - Requeremos a conceção de um ambiente seguro e protegido para todos os eleitores;
 - Indispensável garantir os meios de votação para permitir que as eleitoras votem.

No final do processo de planeamento, o Processo Operacional (OPLAN) é escrito.

Os OPLAN da NATO devem incluir a descrição dos padrões de comportamento, disposições em matéria de luta contra o tráfico de seres humanos, bem como um anexo específico em género.²¹³

A CIMIC será responsável por criar um Anexo W, no âmbito das suas competências, no entanto desenvolveram também uma ferramenta de análise de género

²¹³ (NATO, 2012), BI- Strategic Command Directive 40-1- Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure

baseada em bibliografia criada por *Louise Olsson* num estudo do *Nordic Battlegroup*.²¹⁴ Além disso, é vital para assegurar que a Perspetiva de Género seja incluída nas avaliações realizadas em conjunto com a equipa de avaliação, que irão redigir a associada Medida de Eficácia e a Medida de Performance²¹⁵. O GENAD/GFA ou GFP (termos tratados posteriormente) poderão dar conselhos ao desenvolver estas medidas.

Durante o processo de geração da força, a integração de oficiais femininos, oficiais e soldados não-comissionados em posições táticas e operacionais, deve ser garantida de forma a ser capaz de fomentar o envolvimento com toda a população, se for considerada culturalmente apropriada e privilegiada para a missão militar.

No que concerne a procedimentos táticos como a busca de uma casa, os pontos de verificação, mais conhecidos por *check points*, e as revistas corporais são vantajosas para asseverar forças militares que tenham militares femininos suficientes para conduzir estas tarefas de uma maneira culturalmente aceite. Para além disso, funções de consultoria de género devem ser introduzidas nas equipas, tanto a nível operacional como tático, de forma a ter uma ação pronta e imediata no decorrer de situações que coloquem em risco a operação.

O treino no Pré-Empenhamento irá ajudar a compreender os costumes e cultura locais. É também uma mais valia incluir as lições aprendidas e melhores práticas de anteriores e decorrentes operações da ONU, UE e NATO neste treino, mas também a informação proveniente das Comunidades Internacionais, tal como de organizações de mulheres e de ONG.

O treino da Pré-Empenhamento é de responsabilidade nacional para todas as nações que contribuem para uma operação com tropas nacionais. No treino da Pré-Empenhamento, deverá estar incluído:

- Providenciar treino de *Cultural Awareness* baseado na análise das relações de género na AO;
- Aquisição a compreensão de medidas e matéria de direito internacional sobre os direitos e proteção das mulheres e crianças durante conflitos armados;

²¹⁴ Ver [Anexo IV. Gender Analysis Tool](#)

²¹⁵ *Measure of Effectiveness and Measure of Performance* (MoE e MoP)

- Fornecer informação sobre como se envolver com, e aumentar a participação de mulheres locais e como trocar informações com as mulheres;
- Demonstrar como a integração da Perspetiva de Género poderá capacitar a forças e servir de apoio na eficácia das missões.



Figura 7. Militar alemão a dar treino em como realizar uma revista de corpos a uma mulher Afegã aos membros das *ISAF Engagement Teams* (Afeganistão).²¹⁶

Diversos cursos sobre género e oportunidades de treino, como o *Advanced Distributed Learning*, são desenvolvidos por vários tipos de organizações. Para o pessoal posicionado nas funções de consultoria sobre género alguns destes cursos são obrigatórios.²¹⁷

Para o pessoal da CIMIC o treino referido pode aprimorar a sua perceção do Género e eficácia da missão quando são abrangidos pelo treino do Pré-Empenhamento da missão. O CCOE compreendeu a Consciencialização do Género, como um objetivo

²¹⁶ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013)

²¹⁷ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013)

de aprendizagem no *NATO Field Worker Course*²¹⁸ e no *NATO Staff Worker Course*^{219, 220}.

4.6.2. Execução

Na chegada à área de missão, é favorável compreender os documentos existentes da missão, como o OPLAN, FRAGO, SOP, TTP, avaliações e relatórios. Por exemplo, na operação liderada pela NATO da ISAF, está incluído um anexo sobre género no OPLAN do ISAF. Além disso várias FRAGO são redigidas a respeito como avocar a população feminina e que o planeamento abranja a Perspetiva de Género. As TTP foram desenvolvidas para realizar operações de busca com uma Perspetiva de Género.

Os documentos desta missão clarificam as tarefas para o nível operacional e tático, no que diz respeito ao *Gender Mainstreaming* ao longo da missão. Estes documentos devem fornecer orientações claras no que concerne à inclusão do género nos relatórios. Mecanismos fortes e eficazes no acompanhamento e de informação devem estar sempre presentes, certificando que as violações dos direitos humanos, violência baseada no género e indicações de tráfico doméstico ou internacional são relatadas, abordadas e tratadas.

Sempre que possível, informação sobre as questões do género deve ser integrada com outros procedimentos de notificação padrão e lições aprendidas/ melhores mecanismos. Os relatórios deverão incluir informação acerca da situação dos homens e das mulheres, rapazes e raparigas; o impacto das intervenções de militares; e estatísticas desagregadas pelo sexo. Em adição aos procedimentos de notificação regulares, os relatórios também necessitarão de briefings orais, relatórios de progresso, ou relatórios temáticos²²¹. Nas Revisões Periódicas da Missão, o género deve ser abordado de forma específica.

A seguinte lista de tópicos deve ser considerada quando se relatar:

- Como é que a situação da segurança afeta as mulheres, homens, raparigas e rapazes de forma diferenciada?

²¹⁸ NCFWC

²¹⁹ NCSWC

²²⁰ Ver Anexo XI - *Gender Training Overview*

²²¹ (DPKO/DFS, 2010), *DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations military in Peacekeeping Operations*

- Que riscos, semelhantes e/ou diferentes enfrentam os homens e as mulheres, raparigas e rapazes?
- Quais as diferenças nas vulnerabilidades entre estes grupos (homens, mulheres, raparigas e rapazes)?
- Serão os problemas de segurança das mulheres e dos homens conhecidos, e haverá consciência das suas preocupações? A avaliação das questões de segurança é também dirigida para os elementos do sexo feminino; por exemplo, mulheres como políticas, ativistas ou defensoras dos Direitos Humanos, inclusive defensoras dos Direitos Humanos das Mulheres.
- Qual o papel desempenhado pelas mulheres no serviço militar, grupos armados, polícia ou outro tipo de instituição de segurança como os serviços de inteligência, polícia de fronteiras, alfândegas, imigração, ou outros serviços de aplicação da lei (percentagem das forças/grupos, por grau e categoria)? Terão as crianças algum papel nestas organizações (crianças soldado)?
- Que funções cumprem as mulheres nas dissemelhantes partes e grupos sociais na sociedade?
- Que influência tem a seleção e interação entre os detentores do poder local e a operação, na capacidade da mulher participar na sociedade- como por exemplo nas esferas legais, políticas e económicas?
- Dados desagregados por género, por exemplo; participação política, educação, refugiados, prisioneiros, questões relacionadas a saúde, violência com base no género, etc.
- Ações de avaliação e planeadas da situação atual.

4.6.3. Transição

Antes de a missão terminar e dos militares se encontrarem no teatro da missão, é necessário que a transição tenha ocorrido. A autoridade e a responsabilidade precisam de ser entregues para sediar as autoridades nacionais²²². Esta é uma etapa fundamental que precisa ser mantida em mente desde o início e tudo deve ser direcionado para essa transição.

²²² Ou se isso ainda não é possível, para a ONU, outras organizações internacionais ou uma força seguidora

Para assegurar que os melhores esforços da missão vocacionados para o género não foram em vão, é necessário facilitar a transição para as autoridades locais. Em última análise, o funcionamento, os recursos humanos e o futuro desenvolvimento da integração do género tornar-se-á uma responsabilidade das autoridades locais. Apoiadas por parceiros internacionais.

Alcançar a igualdade de género num país é um processo longo e exigente que provavelmente irá durar mais que qualquer missão militar. Implementar as políticas da preponderância do género num país e garantir a proteção de todos os cidadãos é uma responsabilidade nacional e da sua população. A função dos militares é estar consciente dos papéis desempenhados pelos diferentes géneros na sociedade e apoiar o governo local e os seus parceiros internacionais na luta pela igualdade de género, se possível²²³.

4.6.4. Assessor de Género: Um elo de ligação para a Perspetiva de Género nas operações

As operações militares no mundo da atualidade requerem uma diversidade de qualificações e recursos para assegurar que a paz e segurança são alcançados e mantidas.

As aptidões complementares tanto dos homens como das mulheres são essenciais para a eficácia operacional das operações NATO, especialmente sob a luz do aumento da complexidade da relação civil militar, relações públicas e aquisição de informação.

A eficácia operacional da NATO inclui fazer a contribuição de uma paz duradoura e sustentável, para a qual a Perspetiva de Género é um fator decisivo. A integração da perspetiva de género em todos os aspetos das operações NATO poderá então contemplar um elemento chave para a eficácia operacional.²²⁴

A última década testemunhou mudanças significativas nas operações militares de manutenção de paz, caracterizadas pelo aumento de empenhamento nestas operações, num ambiente operacional fluido e expandido aos mandatos sobre manutenção de paz do Conselho de Segurança das Nações Unidas.

²²³ (NATO, s.d.)

²²⁴ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo “The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations”, pp. 38

Tendo em conta este panorama, a performance das tarefas militares multidimensional em missões de manutenção da paz tem vindo a requerer um empenhamento com as populações locais.

Identificando e respondendo a qualquer impacto diferenciado do trabalho das forças militares de manutenção de paz, sobre diferentes grupos das populações locais é, portanto, uma necessidade estratégica para certificar que as preocupações de segurança sobre os homens, mulheres, meninos e meninas são endereçadas de forma adequada através de todas as fases de uma missão de manutenção de paz²²⁵.

A NATO e os seus parceiros encontram-se a tomar uma ação atenta para suportar a implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas (UNSCR) 1325. Esta resolução reconhece o impacto desproporcional que a guerra e os conflitos têm sobre mulheres e crianças e apela à inclusão da perspetiva de género em negociações de paz, planeamento humanitário, operações de manutenção de paz, construção de paz pós conflito e nos governos.

O compromisso ativo da NATO e dos seus parceiros resultou numa política formal do Conselho de Parceria Euro-Atlântico/NATO (EAPC) ao implementar a UNSCR 1325, abordada primeiramente em dezembro de 2007. Esta política, quando atualizada em Junho de 2011 proporcionou um quadro geral para a implementação da UNSCR 1325 e resoluções relacionadas pelos seus parceiros²²⁶.

4.6.4.1. Funções de *Gender Advisor*

Enquanto a UNSCR 1325 é uma autoridade legal para os signatários, a diretiva é fundamental para integrar a Perspetiva de Género nas organizações militares da NATO e operações.

Além disso, os Chefes de Estado e de Governo aprovaram em novembro de 2010 um Plano de Ação da NATO sobre a integração da UNSCR 1325 em operações e missões lideradas pela NATO. A conquista-chave tem sido a nomeação de um número de assessores de género tanto no terreno como em vários comandos aliados. Em novembro de 2010, num pós KFOR, foi criado a posição de Assessor de Género.

²²⁵ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo “The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations”

²²⁶ Ver [Anexo IX. Relatório de Perspetiva de Género nas operações](#)

Existem uma série de equívocos sobre o que um assessor de género faz. Muitas vezes, é útil começar com uma definição negativa, o que um Conselheiro de Género não faz. Utilizando o exemplo do que ocorreu com o KFOR, o *Gender Advisor KFOR* não é responsável pelas relações internas dentro da força, questões relativas à igualdade interna, questões disciplinares, assédio sexual ou questões de igualdade de oportunidades. O foco do Assessor de Género é externo, isto é, é responsável por apoiar a operação no seu mandato e nas tarefas que lhe estão incumbidas, maximizando a recolha de informação e divulgação.²²⁷

Certificando-se que se enfrenta os homens e as mulheres e todos os diferentes grupos na sociedade, o Assessor de Género pode aumentar a eficácia operacional e consciencialização situacional²²⁸.

O Assessor de Género executa todas estas funções tendo em consideração as diferentes necessidades dos homens e das mulheres em sociedade, Inúmeros estudos mostra que os homens e as mulheres passam por situações de segurança e insegurança distintas, devido à dissemelhança de papéis que desempenham, responsabilidades e, como já referido, aquilo de que necessitam nas suas vidas.

Em conformidade com o mandato da KFOR, para continuar a contribuir para um ambiente estável e seguro para todas as pessoas do Kosovo, a principal tarefa do Assessor de Género no KFOR é a de apoiar o comandante da KFOR e os indivíduos líderes-chave no planeamento, condução e avaliação das operações através da integração de uma perspetiva de género nos processos de planeamento e de decisão.

Perspetiva de Género é reconhecer se e quando uma operação irá afetar homens e mulheres, meninos e meninas, de forma diferente devido aos papéis que estes desempenham na sociedade em que se inserem. Por outras palavras, significa que, em cada operação que os militares realizam, questionam-se: “*Como é que a operação irá afetar homens, mulheres e crianças?*”. Além disso, como em muitas sociedades do

²²⁷ (Schleicher, 2013): Elisabeth Schleicher é uma Major do Exército Austríaco servindo atualmente como Assessor de Género para o comandante das forças da NATO no Kosovo Ela aconselha o comandante sobre a implementação da resolução 1325 e nas resoluções afins para garantir que as necessidades de segurança dos homens, mulheres, meninos e meninas são consideradas no planeamento da missão. Anteriormente, atuou como agente de ligação de comandante da equipa de monitorização no Kosovo (6-7 Outubro) e foi estagiária nas Nações Unidas em Nova Iorque o Departamento de Operações de Manutenção de Paz em Viena e no Gabinete contra a Droga e o Crime. Pós graduada em Ciência Política pela Universidade de Viena.

²²⁸ Consultar [Anexo VI. Assessor de Género e Assessor de Género no Terreno: Papel e responsabilidades](#)

mundo que têm uma estrutura patriarcal formal que coloca ênfase sobre os papéis dos homens, podemos facilmente ignorar não só como as operações podem afetar as mulheres e crianças, mas também, muito importante, poderíamos desprezar a influência das mulheres.

A Perspetiva de Género pode atuar como um multiplicador de força beneficiando tanto a população local como a operação²²⁹.

A KFOR ficou convencida de que uma paz duradoura no Kosovo só será alcançada por envolver plenamente todos os membros da sociedade do Kosovo no processo de paz. Como as mulheres e outras minorias na maioria das vezes não são representadas, mesmo em proporcionalidade, em posições formais e oficiais, a NATO e a KFOR estabeleceram métodos para alcançá-las e criar um diálogo para promover o processo de paz no Kosovo. Como todas as missões de manutenção de paz devem permanecer dentro do seu mandato, haverá sempre áreas de preocupação para as quais a missão não está preparada para abordar. A UNSCR 1325 e restantes resoluções relacionadas constituem mandatos de outras organizações do Kosovo, entre elas a EULEX e a OSCE. A KFOR fez um esforço concentrado para apoiar essas organizações a atingir os seus mandatos e pode não ter a liderança nestas áreas importantes, no entanto, tem um papel ativo quanto possível em afetar e proporcionar a mudança positiva para todas as pessoas no Kosovo.

Utilizando o exemplo da KFOR, o *Gender Advisor* da KFOR era a principal ligação para com as organizações de mulheres no Kosovo, por exemplo, sendo responsável pelo desenvolvimento de relações entre a KFOR e esse grupo e, em seguida, tentando identificar áreas de interesse. O Assessor de Género garante que os militares da KFOR são treinados na consciencialização do género. Grande parte do dia de um Assessor de Género é dedicado à formação sobre os benefícios em apoiar as mulheres no Kosovo e a forma de executar essa divulgação. Portanto, é importante que a KFOR entenda o papel das mulheres no Kosovo. Como em qualquer sociedade, os

²²⁹ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo “The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations”

papéis que as mulheres têm no Kosovo são influenciados pela tradição e as expectativas em mudança que as mulheres têm no mundo de hoje.²³⁰

4.6.4.2. GENAD na Suécia

As Forças Armadas da Suécia têm trabalhado duplamente com a integração da Perspetiva de Género e desenvolver funções específicas de género nas operações internacionais. Daí a escolha deste capítulo tratar de um GENAD²³¹ da Suécia. Estas funções não podem, contudo, ser separadas em duas coisas diferentes distintas.

A tarefa de funções de género especializadas em operações é a de apoiar todas as outras funções e, assim, contribuir para a integração. Também são responsáveis por garantir que as unidades de treino incluem uma Perspetiva de Género. Consequentemente, todos os membros da unidade devem ter pelo menos algum conhecimento de como implementar uma Perspetiva de Género no seu trabalho, em contraste com forças de militares de muitos outros países que contribuem nas missões.

Em larga medida, os papéis do *Gender Advisor* e *Gender Field Advisor* foram desenvolvidos gradualmente e nem sempre seguiram um padrão linear. Têm trabalhado em diferentes contextos e circunstâncias e as suas personalidades individuais também foram fundamentais.

Debruçando sobre o exemplo da Suécia, sabe-se que a função de Assessor de Género foi implantado na EUFOR RD no Congo (2006) e na EUFOR Chade/RCA (2008-2009), desempenhou papéis importantes e formativos, e fez com que o atual modelo foi elaborado e estruturado no âmbito da participação da Suécia na Força Internacional de Assistência à Segurança, designado como ISAF, no Afeganistão, na qual Portugal participou.

É também dentro do contexto da ISAF que países como a Suécia, ganharam mais experiência no terreno com especificidade sobre a implementação da perspetiva de género. Isto leva-nos a um ponto fulcral que é o facto de para que a integração da perspetiva de género nas operações seja bem-sucedida, é primordial experiência no teatro de operações e elaboração de exercícios que permita m que os militares estejam bem treinados para, mais tarde, em situações reais, a abordagem seja eficaz.

²³⁰ (Wittwer, 2013), The Gender Agenda: women, peace and security in the conduct of NATO-led operations and missions

²³¹ Gender Adviser

A Perspetiva de Género não é algo que se aprenda na leitura de relatórios, diretivas, entre outros, é algo que precisa de ser experienciado, observado e analisado. Houve casos em que a diferença entre um GA e um GFA não tem sido clara. As seguintes informações sobre cada função devem, portanto, ser consideradas “ideais”, ao invés das descrições completas das funções e responsabilidades de cada GA, GFA e GFP. Além das funções de GA, GFA e GFP, as equipas mistas empenhadas (MET) e todas as equipas de elementos femininos também têm sido usadas para potenciar a implementação a Perspetiva de Género nas operações.

Os Assessores de Género foram colocados em várias operações desde 2006. Os seus papéis e responsabilidades também têm variado, então esta secção irá concentrar-se sobre as principais características de um *Gender Advisor*.²³²

Nas Forças Armadas da Suécia há atualmente um Assessor de Género, que é responsável pela implementação global de uma Perspetiva de Género na dentro da organização. Serve diretamente sob o Chefe de Operações, mas também aconselha funcionários noutras partes da organização. É também um ponto de contato e consultor para o *Gender Advisor* e um *Gender Focal Point*²³³ em operações no exterior.

O GENAD assumiu o seu cargo em novembro de 2011 e o que assumia essas funções anteriormente, serve atualmente numa posição semelhante o Quartel-General Supremo da NATO, como *Gender Advisor* ao Supremo Comandante Aliado da Europa. Antes de servir como Assessor de Género, foi gerente de um projeto para a participação das Forças Armadas em o que é denominado Força de Género *Genderforce*, serviu como Assessor de Género num quartel-general da operação e força da EUFOR RD no Congo em 2006, e trabalhou na área de recursos humanos nas Forças Armadas em quartéis-generais. Esteve empenhado também como Assessor de Género num exercício de Estado-Maior comum combinado em 2010, bem como vários anos como especialista em género e direitos humanos nas Nações Unidas e como conselheira de género para a Agência de Serviços de Salvamento Suecos, e esteve envolvida no projeto de *Genderforce*²³⁴.

²³² (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo *The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations*, pp. 38;

²³³ Consultar [Anexo VIII. Gender Focal Point](#)

²³⁴ Consultar [Anexo VII. Genderforce](#)

Um Assessor de Género não tem diretivas específicas para o trabalho que tem de realizar, é sim, regulamentada através da organização da missão e através de conversas com o seu superior, o Chefe de Operações Conjuntas.

Na Suécia, num trabalho realizado, que focou a implementação da Perspetiva de Género nas operações das Forças Armadas Suecas “*Implementing a Gender Perspective in Military*” de Egnell, um dos entrevistados observou que a proximidade do Assessor de Género ao Chefe de Operações Conjuntas tornou possível exercer influência significativa sobre as operações, o que concerne ao planeamento estratégico e, assim, promover um foco maior sobre a implementação de uma Perspetiva de Género. Além desta função, três outros assessores de género ocuparam cargos sobre a integração da Perspetiva de Género com pessoal em exercícios militares e de apoio ao Assessor de Género no desenvolvimento da missão da Suécia dos seus esforços o Afeganistão para alcançarem a implementação da Perspetiva de Género nas operações.²³⁵

O facto do Assessor de Género ter como prioridade apoiar os chefes das operações, implica que tenha muito trabalho a fazer e a realização de tarefas complexas. Um Assessor de Género no Departamento de Operações tem a responsabilidade da implementação da Perspetiva de Género aos níveis estratégicos, táticos e operacionais no comando num esquema interorganizacional e inter-temático bastante elaborado. Assim, a carga de trabalho resultou que este Assessor contasse com o trabalho voluntário de outras pessoas na organização. Para isto, são requeridas palestras, aconselhamento e outros tipos de apoio, e na maioria das vezes realizado em tempo livre e além das suas funções normais. Para ser capaz de obter o apoio destes indivíduos, o Assessor de Género tem de dispor de muito tempo para os procedimentos burocráticos para a obtenção de permissão dos seus comandantes. Tal como em todas as estratégias, têm de ser combinados todos os meios e recursos a fim de ser viável.²³⁶

As Forças Armadas Suecas colocaram Assessores de Género no seu quartel-general operacional em diversas missões. Exemplos destas missões foram:

- EUFOR RD Congo;
- EUFOR RD Tchad/RCA;

²³⁵ (Gender Force Sweden, 2007), *Good and Bad examples: Lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions*

²³⁶ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo *The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations*

- *Operational and Force HQ Nordic Battle Group* (NBG) 08;
- *Operational and Force HQ Nordic Battle Group* (NBG) 11.

É de destacar que essas posições foram criadas como resultado direto das iniciativas das Forças Armadas da Suécia e dos esforços movidos para implementar uma Perspetiva de Género. O trabalho realizado por este país está a ser adaptado e replicado tanto em organizações internacionais, como na NATO e na UE, assim como noutros países.

O facto do anterior Assessor de Género das Forças Armadas Suecas ser hoje o *Allied Command Operations Gender Advisor* no quartel-general da NATO em Bruxelas, é um indicador que, a liderança das Forças Armadas suecas foi bem encaminhada e enquadrada nesta área do género. Além disso, o *Nordic Centre for Gender in Military Operations* teve e tem um papel importante na institucionalização deste método de trabalho, continuando a desenvolvê-la e torna-la adaptável a todos os intervenientes.

No caso de ambas a EUFOR RD Congo e EUFOR RD Tchad/RCA, o Assessor de Género foi colocado no quartel-general Operacional. Neste último, a posição de GENAD foi preenchida por um capitão com apenas 10% do seu tempo de trabalho atribuído ao papel de GENAD, tendo informado que não recebeu nenhuma informação sobre as suas tarefas em concreto. Esta função foi criada como resultado de uma pressão política em Bruxelas. Com isto, tiramos as conclusões que as funções de Assessor de Género devem ser vistas no contexto de que são funções novas e que estão inseridas num ambiente multinacional²³⁷.

Como o Comandante da Força inicialmente desconhecia o papel de um Assessor de Género, surgiu ao longo da operação, um trabalho de cooperação entre ambos os cargos, o que emergiu para um papel de Assessor de Género mais operacional e tático, com vista à eficiência operacional.

De acordo com um relatório da GENAD da EUFOR RD Congo, as “questões de género” foram tidas em conta durante a fase de planeamento da EUFOR e forma incorporadas no Plano de Operação (OPLAN). O Comandante da Operação esteve orientado para as questões de género com detalhes relativos à integração da perspetiva

²³⁷ **Especialistas Funcionais** – “Conjunto de indivíduos, militares ou civis com valências específicas inexistentes na área de operações. São necessários para assistir na avaliação, análise, planeamento e se exigido na execução de projectos específicos.” (DUARTE, Os desafios colocados à CIMIC na conduta das operações militares, 2008, pág.9)

de género para a EUFOR RD Congo. Foi também distribuído um cartão para cada militar com informações sobre a exploração e abuso sexual e também foi dada formação a 250 membros da missão. Foram designados em diferentes unidades os GFP que forneciam informações ao GENAD, e que em conjunto com o LEGAD²³⁸ preparavam relatórios no quartel-general operacional. Os GENAD e, posteriormente os GFA, nomeavam os GFP e assim sendo, a informação flui entre estes três elementos.

O Comandante da EUFOR RD Congo afirmou que o papel do GENAD (ou GFA) deve ser o de aconselhar o CO para educar a missão e dar início à divulgação nas comunidades locais. Além disso, ele afirmou que as principais lições aprendidas a incluir a função de GENAD durante a EUFOR RD Congo eram:

- 1) Certas questões só são possíveis de lidar de forma eficaz com mulheres presentes;
- 2) A formação para as missões é a chave para o sucesso.

Durante a EUFOR RD Tchad, a função de Assessor de Género nos QGO²³⁹ foi preenchida por dois suecos. A primeira Assessora de Género relatou que o seu recrutamento demorou muito tempo e, consequentemente, ela integrou a operação mais tarde que a maioria dos seus camaradas. Resumindo, passou cerca de seis semanas no Chad, tendo que confiar no trabalho dos Quartéis-Generais da Força para a implementação no terreno. O último era um deputado Chefe de Gabinete na função do *staff* de pessoal, J1, e dedicava 10% do seu tempo de trabalho a assuntos de género²⁴⁰.

Em particular, foram demonstrados dois pontos de vista diferentes sobre o papel desempenhado de um Assessor de Género. Considerando que os Quartéis-Generais Operacionais (QGO) salientavam a importância de uma Perspetiva de Género para a eficácia militar, o Assessor de Género francês e o Comandante consideravam o papel deste elemento intimamente ligado ao código de conduta e a assuntos de assédio sexual.²⁴¹ Este foi um obstáculo para o trabalho do Assessor de Género dos QGO. Além disso,

²³⁸ *Legal Advisor*

²³⁹ Quartéis-Generais Operacionais

²⁴⁰ Susanne Axmacher (2008), "*Vikten av tidig integration av genusperspektiv i insatser*".

²⁴¹ Informações obtidas através de entrevistas a militares suecos em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model* (Egnell, Hojem, & Berts, 2012)

como a sua posição foi ocupada relativamente tarde na fase de planeamento da operação, não teve, portanto, a oportunidade de influenciar o OPLAN²⁴².

Enquanto o documento principal, o OPLAN da EUFOR RD Tchad/RCA não se refere à aplicação da Resolução 1325 e de uma Perspetiva de Género, houve sim um anexo de género que tinha sido copiado do OPLAN EUFOR RD Congo pelo Assessor Jurídico da EUFOR RD Tchad/RCA. Este anexo foi muito reduzido e inclui diretrizes gerais, afirmando que a UNSCR 1325 e uma Perspetiva de Género deveriam ser integradas em todos os níveis da operação.

Além disso, o Assessor de Género foi capaz de realizar uma síntese e análise dos esforços relacionados com o género dentro da operação e posteriormente, decidiu uma estratégia para o futuro trabalho que incluía informações de segurança da área de operações, fornecendo treino para a operação, designando *GFP*, cooperando com as organizações locais de mulheres e desenvolver um sistema de informação e avaliação. Embora não tivesse existido quaisquer Procedimentos Operacionais Padrão (POP) para o Assessor de Género no início da operação, os POP e as listas de verificação foram desenvolvidos para a posição de Assessor de Género e outras funções na área de pessoal por este elemento, em colaboração com o Chefe de *Staff* dos QGO. Os POP do Assessor de Género da EUFOR RD Tchad/RCA foram baseados nos POP do Assessor de Género da EUFOR RD Congo para funções de pessoal, que haviam sido escritas por este último. Os documentos guia do Assessor de Género da EUFOR RD Tchad/RCA foram por sua vez utilizados para desenvolver POP e diretrizes para a implementação de uma perspetiva de género na ISAF.

O desenvolvimento notável entre a EUFOR RD Congo e a EUFOR RD Tchad/RCA foi que os últimos GENAD foram capazes de elaborar orientações e listas de verificação para todas as funções do pessoal militar. Analogicamente, os designados GFA no Afeganistão acabariam eventualmente, por experienciar, diferentes funções da equipa demonstradas que era mais acessível trabalhar com diferentes níveis de pessoal nos QGF do que com os dos QHO, e que entre os primeiros, os que contactavam com os atores externos, nomeadamente através dos PSY OPS, foram mais recetivos à entrada de GENAD.

²⁴² Axmacher (2008)

O sucesso sueco dos GENAD na EUFOR RD Tchad/RCA reportou a melhoria da cooperação entre um GENAD e um Comandante nos QGF. Segundo a GENAD que foi empenhada, isso resultou do facto de que o novo elemento como GENAD nos QGF, que assumiu a função logo depois do GENAD sueco ter sido destacado, ter sido recrutado de uma secção Operacional ao invés da área de Recursos Humanos. Como resultado, foi dado aos militares, desde soldados a oficiais, uma novo *briefing* pelo GENAD que se focava mais em aspetos operacionais de género do que o *briefing* anterior.²⁴³

Assim, o Comandante que operava no terreno apercebeu-se rapidamente do ganho de incluir uma Perspetiva de Género, em particular para a cooperação com ONG.

4.7. Resposta à Questão Derivada

Para concluir este quarto capítulo em que é desenvolvido exaustivamente, a integração do género nas operações, procede-se à obtenção das respostas às questões derivadas para o capítulo em causa.

Nas duas questões elaboradas, as conclusões tiradas podem ser encaradas como avisos e conselhos para uma futura mudança de mentalidades na estrutura organizacional das operações e também na parte da formação dos militares da Marinha.

Na Questão Derivada nº3: Existem vantagens em inserir os aspetos da Perspetiva de Género nas missões realizadas pela Marinha?

Hipótese 1: A Marinha não adquire quaisquer potencialidades na gestão da diversidade que implica a Perspetiva de Género, nomeadamente, nas missões em que possui meios e pessoal empenhado;

Hipótese 2: Caso sejam bem estudados e aplicados os aspetos referentes a uma Perspetiva de Género, a Marinha poderá obter quer proveitos consideráveis para a eficácia das suas missões, quer uma mais-valia organizativa.

Face ao desenvolvimento e análise neste capítulo, a Marinha possui militares a participar em missões internacionais, nas quais o tema do género está permanentemente

²⁴³ Entrevista realizada à primeira GENAD (Suécia) em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*

presente. No entanto, não só esses militares aos quais deve ser direcionada a formação e treino sobre Perspetiva de Género.

Como é possível concluir, o género é um tema transversal a todas as vertentes da Marinha e não deve ser encarado como um tema independente, sendo integrada em todas as linhas de operações.

Como intervenientes irremediáveis no combate ao conflito armado, os militares da Marinha necessitam de estar preparados de forma adequada e antecipada para qualquer tipo de conflito armado que possa surgir. As missões já faladas em capítulos anteriores, tanto nacionais como as que decorrem sob a égide da UE e da NATO são exemplos as MIO²⁴⁴, NA5CRO, operações de imposição de paz, resgate de cidadãos nacionais de territórios em situação de conflito²⁴⁵, o controlo da proliferação de armas de destruição massiva, operações de combate à Pirataria, missões NATO de combate ao terrorismo no Mediterrâneo e ainda as operações da *International Security Assistance Force* (ISAF). Em todas elas, a Marinha prima por atingir um grau de elevada eficácia operacional nas tarefas que realiza em cada uma delas.

Dado o facto da organização da Marinha se reger pelos princípios da eficácia na perspetiva da missão, complementando-se também pelo EMGFA e outros ramos, permite à Marinha deter todas as capacidades para proceder à inserção de medidas e atividades relativa mente à Perspetiva de Género.

A existência da Direção do Pessoal, na qual está presente o Gabinete para a Igualdade de Género, um Gabinete para os Assuntos Femininos, permite que seja feita uma gestão viável de todas as informações atualizadas sobre o Género; no CITAN, como missão de formação técnico-profissional na área de tática e das operações navais, ao nível do CADOP, possui elementos com valências de transmitir conhecimento aliado à Perspetiva de Género; outros exemplos de unidades empenhadas na formação dos militares da Marinha, são a Escola Naval e a Escola de Tecnologias Navais da Armada, em que devem ser lecionadas aulas em que a temática do género esteja presente.

Assim, corroboramos a hipótese número 2, em que a via de pensamento e concretização dos seus objetivos para o serviço de Portugal delineada pela Marinha,

²⁴⁴ Operações de Interdição Marítima

²⁴⁵ NEO

será valorizada com iniciativa de expandir e realizar mais ações de divulgação e formação sobre a Perspetiva de Género.

Em certos casos, o tema pode ser mal interpretado por determinadas pessoas devido à falta de informação correta ou a lacuna da formação na área. No entanto, é importante referir a ideia descrita na hipótese 2, em que deverá ser feita uma análise, tratamento e boa escolha da forma como a temática é projetada para os militares do ramo.

No seguimento da resposta à questão derivada, no decurso da investigação de informação por meio de bibliografia e entrevistas, pretendeu-se também obter esclarecimentos, relativamente ao ponto de situação sobre do tema em estudo no seio da Marinha. Assim, temos a questão:

Q.D. nº4: De que forma a Marinha tem lidado com a temática “Perspetiva de Género” nos teatros de operações em que tem participado?

Hipótese 1: A gestão do assunto que constitui a Perspetiva de Género, não é encarado como algo fundamental para a organização militar-naval bem como para a interoperabilidade nas missões a realizar.

Hipótese 2: As unidades da Marinha cujos trabalhos careçam de informações fundamentais relativas à Perspetiva de Género, com a legitimidade e o dever de possuírem os conhecimentos e aplicações do assunto supracitado, têm desenvolvido ações de formação, divulgação e treino aos militares da Marinha.

Relativamente à Perspetiva de Género na Marinha, a informação desenvolvida ao longo deste capítulo foi bastante importante para perceber de que forma o *gender mainstreaming* poderia ser implementado nas operações em que a Marinha empenha os seus meios. Outro fator útil para que tal fosse feito, foi ter conhecimento de como outros países aplicaram este conceito e respetivos métodos adequados às situações em ambiente operacional.

Assim, para poder comparar e saber em que estado a Marinha se encontra na Perspetiva de Género, as entrevistas realizadas a diversos militares da Marinha, Exército e Força Aérea foram fundamentais e permitiram validar a importância do tema e acrescentou bastante valor ao trabalho de investigação efetuado.

No entanto, para esta questão derivada em concreto, as entrevistas realizadas às militares do CADOP (CITAN), bem como aos militares fuzileiros²⁴⁶, foram as que mais contribuíram para poder obter validar uma das hipóteses.

Como abordado no capítulo, no que diz respeito ao conhecimento do tema por parte de militares na Marinha, existem dois militares que atualmente são os responsáveis e nomeados para apresentarem palestras a diversos cursos e formações que ocorrem nas instituições de formação na Marinha.

Estas palestras transmitem os conceitos básicos sobre o que o assunto “Género” e adjacente Perspetiva de Género. Assim, são dados os primeiros passos para consciencializar os militares da Marinha, desde praças até oficiais. Com o *input* desta temática em cada um deles, podem abrir-se as mentes de cada militar sobre a utilidade que a Perspetiva de Género tem para as funções que desempenham e, mais adiante, sujeitar a sua aplicabilidade em operações.

No que concerne a esta parte operacional da Marinha, remete-se o foco mais uma vez para a entrevista com a Tenente Mara Saramago e a Tenente Ana Pereira, ambas já com experiência em operações²⁴⁷, tendo como uma das responsabilidades de conceber apresentações às forças que sejam nomeadas para operar em missões internacionais, nas quais possam a vir enfrentar uma esfera cultural distinta da de Portugal.

Como o género está intimamente ligado à cultura de um país, existe sempre uma secção destas apresentações que abordava tópicos relativos ao género. No entanto, quando confrontadas com a possibilidade de a Marinha apostar mais na formação dos seus militares em cursos sobre género, a opinião das militares entrevistadas não foi de total acordo. Isto deveu-se ao facto de que, no ponto de vista delas, o género ser cultura, logo como já se faz uma pesquisa incansável e completa de todos os aspetos culturais do país onde se irá operar, a parte do género e Perspetiva de Género era colmatada.

Porém tal opinião coloca-se a questão se os militares, apesar de receberem os briefings informacionais, se porventura na parte mais prática em que podem ser

²⁴⁶ Comandante Gil e Comandante Frescata: ambos com uma vasta experiência operacional, nomeadamente em operações no Mali, Afeganistão, Moçambique, Timor, entre outras.

²⁴⁷ Tenente Saramago no Kosovo e Tenente Pereira no Afeganistão

confrontados por problemas relativos ao género, se se encontram preparados. Ou seja, a parte teórica é apreendida, mas será que no terreno eles saberão reagir de forma adequada?

Concluindo, com estas perspetivas apresentadas, é possível confirmar a hipótese 2, em que a Marinha possui elementos que possuem conhecimentos sobre a perspetiva de género e toda a sua envolvente. No entanto, é necessário uma maior aposta na formação de tais militares para que as palestras sejam melhoradas e que as experiências trocadas com outros militares conhecedores de tal tema²⁴⁸, possam ser efetuadas e assim, gerar um desenvolvimento de formações e atividades realizadas conjuntamente. É necessário afirmar um treino com mais estímulo aos militares para que possam estar preparados no teatro de operações a lidar com os problemas de género²⁴⁹.

²⁴⁸ Diga-se militares de outros ramos, Exército e Forças Aérea

²⁴⁹ Entrevista com Capitã Inês Luís (Forças Aérea) e Major Batista (Exército)

5. Considerações Finais

Este último capítulo remete o leitor para uma retrospectiva da leitura de capítulos anteriores, após adquirir a componente teórica da vasta envolvente que circunda a temática da Perspetiva de Género, seguida de um enquadramento histórico e legal, que também foi demonstrada a aplicabilidade na vertente operacional das Forças Armadas, em concreto, na Marinha.

Não retirando valor nenhum aos capítulos anteriores, que na sua totalidade e sem exceção, abordam conceitos e factos essenciais sobre a Perspetiva de Género, este último capítulo consiste na compilação de todas as noções, ideias, planos, opiniões e pareceres obtidos da investigação realizada. Tudo isto, para que sejam transmitidos conselhos e exortações, a posteriores pesquisas e elaboração de trabalhos que tratem das diversas ramificações de elementos e problemáticas associadas ao objeto da presente tese de mestrado- o Género.

5.1. Recomendação para o desenvolvimento de um futuro modelo português

A elaboração deste subcapítulo tem o principal objetivo fruir de diversas informações relativamente às medidas implementadas e ações desenvolvidas por parte de outros países, neste caso, a Suécia, obtidas na investigação realizada.

Desde que começou o processo de implementação da UNSCR 1325 em Portugal, muitas situações ocorreram que permitiram a expansão da Perspetiva de Género. O foco é, portanto, saber de que forma o modelo desenvolvido pelas Forças Armadas Suecas poderá servir de exemplo para as Forças Armadas Portuguesas, nomeadamente para a Marinha, uma vez que o modelo evoluiu substancialmente e constitui-se hoje como uma referência para diversas operações internacionais.

Apesar da Suécia contribuir com uma pequena porção de forças no mundo, proporciona um impacto positivo e substancial na integração da Perspetiva de Género na paz e na segurança, e como tal, apresenta uma série de lições para outros países, com pretensões semelhantes, como poderá ser o caso de Portugal.

5.1.1. Teoria e Método

A identificação e análise do cumprimento das metas estabelecidas é uma parte importante do exercício da avaliação, sendo que esta avaliação é voltada para o futuro.

O objetivo é melhorar o conhecimento e compreensão do processo de integração da Perspetiva de Género no trabalho das Forças Armadas, no presente caso, na Marinha, a fim de proporcionar uma base sólida para o início de trabalho nesta área, em particular com a criação de um gabinete de género nas operações militares.

Aprender com missões do passado, é essencial ir além de uma análise de metas, realizações e resultados.²⁵⁰

É também necessário entender o processo que conduziu aos resultados e as dinâmicas que influenciam o cumprimento ou o incumprimento destes objetivos. Para melhor atender a estas necessidades, múltiplas abordagens metodológicas têm sido utilizadas noutros países que implementam uma Perspetiva de Género nas suas instituições, como a Suécia e a Austrália.

Para se possuir a compreensão aprofundada da dinâmica do processo de mudança, a única base que servirá para a abordagem é baseada na teoria, que será subjacente ao processo de integração da Perspetiva de Género na Marinha em operações internacionais. Uma vez que a teoria subjacente da mudança se encontra explícita, as hipóteses sobre os resultados prováveis ou esperados podem ser formulados e testados. Para desenvolver este processo, é necessário recorrer a um método de *process-tracking*²⁵¹.

Com isto, o objetivo é o de identificar o processo causal interveniente, entre uma ou mais variáveis independentes e o valor da variável. Por outras palavras, o que causou o quê e porquê? Segundo Peter Hall, o processo de “*tracking*” é uma metodologia adequada para testar teorias num ambiente marcado por múltiplos efeitos de interação, onde é difícil de explicar o que surge em termos de duas ou três variáveis independentes.²⁵²

A avaliação baseada na teoria e o processo de *tracking* são facilmente combinados no que se denomina pela teoria orientada pelo processo de *tracking*. Para

²⁵⁰ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, pp. 104

²⁵¹ (Falleti, 2006). O *process-tracking* é uma combinação de procedimentos e tarefas para controlar um processo de acordo com exigências iniciais do objetivo, de forma a assegurar que o processo se orienta adequadamente a um resultado desejado. É um mecanismo de gestão que ajusta o processo às exigências em todas as partes do ciclo de vida de implementação, até que o processo seja terminado com sucesso ou reprovado.

²⁵² (Hall, *Aligning Ontology and Methodology in Comparative Politics*, 2000)

efeitos desta avaliação, o método proposto por Peter Hall, análise do processo do sistema, é escolhido a ser utilizado²⁵³. Como referiu Tulia Falletti: “ *As propostas do método (Hall) começam por especificar o conjunto de teorias que identificam os fatores causais relevantes e como eles funcionam. A partir de cada teoria, o investigador deriva as previsões sobre os padrões que devem ser observados e se a teoria é então válida ou não*”.²⁵⁴

Revertendo ao caso da Suécia, uma nação vanguardista na integração da Perspetiva de Género, depois de identificar a teoria da mudança e o desenvolvimento de hipóteses e previsões, os autores do relatório *Implementing a Gender Perspective in Military* descreveram o processo de mudança que tem ocorrido no seio das suas Forças Armadas, com base na documentação existente e num grande número de entrevistas em profundidade.

Na recolha de dados para a construção da narrativa, a equipa procurou identificar marcos inspirados na mudança significativa da metodologia desenvolvida por Rick Davies²⁵⁵ em meados dos anos 90. A mudança da metodologia mais marcante foi a abordagem qualitativa e participativa, que se baseia na recolha sistemática e na seleção de histórias sobre os processos de mudança. O método tem sido usado principalmente para medir o progresso em projetos de desenvolvimento, permitindo analisar o processo de mudança na base de como os indivíduos envolvidos têm apreendido as mudanças que ocorreram ao longo do período de execução.

O método é muito adequado para processos imprecisos, tais como o examinado neste estudo. A avaliação centrou-se na eficácia e pertinência em relação à teoria e pressupostos subjacentes. As duas questões centrais foram:

- 1) Os resultados identificados correspondem aos resultados esperados;
- 2) Existe um nexo de causalidade entre a intervenção ativa e os resultados identificados.²⁵⁶

²⁵³ (Hall, *Aligning Ontology and Methodology in Comparative Politics*, 2003)

²⁵⁴ (Falletti, 2006) referindo –se a (Hall, *Aligning Ontology and Methodology in Comparative Politics*, 2003)

²⁵⁵ Rick Davies & Jess Dart, *The Most Significant Change (MSC) Technique*, <http://www.mande.co.uk/docs/MSCGuide.pdf>

²⁵⁶ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, pp. 95

Os fatores e eficácia militar, além do resultado *versus* custo, são difíceis de medir de forma sistemática e significativa, particularmente nas operações em curso. Para efeitos do presente estudo, a eficácia militar terá sido tratada como uma medida da qualidade da conduta militar. A avaliação de como a Perspetiva de Género pode influenciar a eficácia militar teria, portanto, de se focar na comparação da conduta da Marinha com práticas estabelecidas em ambientes complexos. Por conseguinte, o estudo baseia-se em indicadores indiretos ou próximos para avaliar as probabilidades e sucesso no processo de mudança.

Para o estudo dos efeitos externos da Perspetiva de Género nas operações, como por exemplo, a melhoria dos direitos humanos e condições das mulheres na área de operações e aumentando a sua segurança, a avaliação foi realizada com referência às resoluções das NU e planos nacionais de ação. Também não poderão ser deixadas de parte, as lições identificadas e recomendações fornecidas pelos militares empenhados em missões em que deveria ter sido aplicada a integração de uma Perspetiva de Género²⁵⁷.

Dentro das possibilidades, seria viável para trabalhos futuros, avaliar a probabilidade de resultados sustentáveis e o impacto a longo prazo, com base na mudança dos processos a ocorrer e as estruturas ativadas para proporcionar a mudança.

Existem certos desafios compreensíveis na avaliação da eficácia da implementação de uma Perspetiva de Género.

Em primeiro lugar, as operações de implementação e manutenção de paz são adjacentes a complexas situações práticas marcadas também pelo seu grau de dificuldade. Estão em jogo diferentes variáveis interligadas de maneiras distintas. Por exemplo, é uma tarefa bastante difícil avaliar a eficácia global de uma operação de paz numa determinada sociedade, ou seja, alcançar a paz e a estabilidade bem como melhorar os meios de subsistência para a população local.²⁵⁸

Ainda mais desafiante é, avaliar o efeito de um método específico que deve permear todos os aspetos de uma operação.

²⁵⁷ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*

²⁵⁸ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*

Em segundo lugar, o sucesso de uma operação de paz, no geral, e do trabalho de um Assessor de Género ou Assessor de Género no Terreno, em particular e idealmente, deve ser articulado em termos dos efeitos a longo prazo. (Este trabalho considera, no entanto na maior parte, os resultados a curto prazo).

Em terceiro lugar, este tipo de efeitos a curto prazo, são muitas vezes ambíguos, e assim sendo este trabalho baseia-se nos relatos das partes envolvidas na implementação de uma Perspetiva de Género nas operações. O que leva a salientar que os pontos de vista subjetivos e as experiências dos entrevistados, não podem ser distinguidos a partir dos factos reais.

5.1.2. Processos de Mudança Organizacional

A mudança organizacional é inerente à vida da maioria das organizações. Tal como as empresas privadas se ajustam constantemente à evolução dos mercados, as organizações governamentais adaptam-se às decisões políticas, deslocando as maiorias políticas e a opinião pública.

É muitas vezes argumentado que a organização militar é particularmente propensa a mudar, à medida que se verifica determinada turbulência política e/ou económica no país e no mundo, o que pode levar a um desenvolvimento tecnológico. Como por exemplo, nas comunicações. Portanto, não é surpresa que os processos de desenvolvimento e de mudança organizacional dentro das organizações tenham atraído cada vez mais atenção nas últimas décadas entre consultores de gestão, ONG e na esfera académica²⁵⁹.

Há uma infinidade de teorias e modelos de como alcançar a mudança efetiva e sustentável dentro das organizações, mas não existe uma solução simples ou verdade universal para o sucesso. Os processos de mudança organizacional são dotados de complexidade.

Um elemento básico da análise de um processo de mudança organizacional é identificar os fatores que impulsionam a mudança. Para organizações lideradas politicamente, tais como agências governamentais, o guia típico para a mudança parte de uma decisão política ou diretiva. O que não quer dizer que outras categorias

²⁵⁹ (Christopher & Segal, 1996), *Armed Forces and Society- Gender Integration in Armed Forces Recent Policy Developments in the United Kingdom*

padrão²⁶⁰, como a tecnologia, a cultura, demografia, economia, mudança do mercado e surgimento de novos conhecimentos, não sejam relevantes para esse processo.

A alteração de uma organização é baseada na forma como as pessoas, que compõe a organização, pensam e agem no cumprimento das suas respetivas funções. É impossível controlar totalmente como elas irão responder a iniciativas que facilitam a mudança. É portanto, cada vez mais argumentado que, o desenvolvimento organizacional deve ser encarado como um processo contínuo²⁶¹.

O contexto é também visto como a chave importante para a compreensão dos processos de mudança. Apesar do número crescente de modelos teóricos e de ferramentas, estudos mostram que, a maioria de todos os processos de mudança são mal sucedidos²⁶².

Curiosamente, a razão mas citada para o fracasso foi dada como negligência da cultura da organização, por outras palavras, a incapacidade de mudar a cultura da organização. Com isto, destaca-se a importância de considerar a cultura organizacional e o seu potencial impacto sobre o processo de mudança.

A resistência à mudança é um conceito central na tentativa de compreender os processos de desenvolvimento organizacional.

A presença do preconceito de género é comum em determinadas culturas organizacionais, especialmente em organizações onde em atividades principais são associados papéis de género (masculino ou feminino), como é o caso das organizações militares. As organizações militares são um dos exemplos mais óbvios em que existe uma identidade masculina distinta e a promoção de uma Perspetiva de Género em tais organizações requer modificações para a cultura organizacional.

Ao compreender as subculturas dentro de uma organização e adaptação de processos de mudança a essas realidades, as hipóteses de sucesso aumentam.

Há a necessidade de reinterpretar a mensagem para a cultura organizacional, as histórias e as características de cada nível e função em particular. Numa apresentação de

²⁶⁰ (Child, 2005)

²⁶¹ (Kim, Quinn, & Quinn, 2011), *Diagnosing and Changing Organizational Culture*

²⁶² (Kim, Quinn, & Quinn, 2011), *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, P. 1-2

mudança organizacional e desenvolvimento, *Sveningsson e Sörgärde*²⁶³ oferecem sete ideias-chave no que diz respeito os processos de mudança que são:

- A mudança leva tempo;
- As organizações são feitas de pessoas e estas vão interpretar iniciativas para alcançar a mudança de forma distinta;
- As alterações que estão em conflito com as perceções da realidade das pessoas vão ser difícil de implementar. Os agentes de mudança não podem mudar as perceções da realidade por parte das pessoas, mas podem potencialmente redirecionar correntes culturais em relação à mudança desejada existente;
- As alterações que são interpretadas como um desafio ao *status*/posição dos indivíduos ou grupos são suscetíveis de chamar a oposição- tentativas de tais mudanças devem concentrar-se num modo reconfortante no valor destes indivíduos ou grupos;
- Aos agentes de mudança deve-se respeito e confiança por parte da organização;
- As iniciativas devem ser mantidas ao longo do tempo e referidas às operações diárias das organizações;
- Uma “elite esclarecida” geralmente não será bem-sucedida em mudar as mentalidades dos outros- o processo de mudança precisa de englobar uma reavaliação dos papéis e responsabilidade de todos os envolvidos²⁶⁴.

Todas estas lições têm servido para orientar os autores²⁶⁵ a analisar o processo de mudança que foi realizado nas Forças Armadas Suecas no que concerne à integração de uma Perspetiva de Género nas operações internacionais. Esta situação serve de exemplo e de proposta a que seja realizado uma processo análogo no seio organizacional e adaptado à realidade da Marinha.

5.2. Reflexões sobre a Eficácia Militar e Perspetiva de Género

Abordando o tema integração de Perspetiva de Género nas operações militares, foram feitas algumas reflexões sobre de que modo o género e a teoria militar se cruzam.

²⁶³ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, pp. 98

²⁶⁴ *Sveningsson e Sörgärde em Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, P.99

²⁶⁵ Robert Egnell, Petter Hojem, Hannes Berts

Para compreender melhor este processo, a secção seguinte descreve uma série de melhores práticas na guerra contemporânea- referidos como “*indicadores de eficácia*”- nos níveis estratégico e tático²⁶⁶.

Os que produziram a doutrina e a estudaram, bem como os responsáveis pela estratégia, têm pontos de vista diferentes do conteúdo de tais documentos, mas a leitura da maioria da literatura contemporânea de estudos sobre estratégia, bem como doutrinas militares de diferentes países, na verdade revelam uma homogeneidade surpreendente no campo.

A lista abaixo é portanto, incontroversa, na maioria dos círculos, embora com diferentes intervenientes, tendendo a enfatizar determinados aspetos de formas dissemelhantes. Ou seja, as práticas contemporâneas nos assuntos militares associados com a Perspetiva de Género são diferentes de todas as outras.

A lista que se segue pode considerar-se completa, incidindo sobre os indicadores e fatores mais relevantes para a Perspetiva de Género:

1. Objetivos políticos claros e alcançáveis;
2. Coordenação e cooperação civil-militar;
3. Construção de confiança e apoio entre as populações locais- “*ganhar os corações e as mentes*”;
4. Compreensão cultural do contexto local.

O ponto de partida para as operações complexas bem-sucedidas é o claro objetivo político e o propósito de orientar as ações dos atores envolvidos. “*Sem um propósito político claro não é possível ter um objetivo estratégico militar. Um objetivo claro cria um ponto de partida comum no planeamento de operações e auxilia na condução dos diferentes atores no sentido de uma meta em comum. Sem a compreensão adequada de todos os aspetos do conflito- tais como intervenientes, o clima político, a cultura local, a situação económica presente, etc.- a dificuldade surge ao estabelecer quais os objetivos que as organizações militares e civis devem prosseguir na busca do objetivo político*”²⁶⁷.

²⁶⁶ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, pp.100

²⁶⁷ Sveningsson & Sörgärde (2007)

A Perspetiva de Género gera um olhar crítico sobre uma área de operações que envolve a análise e a compreensão das práticas sociais, económicas, políticas, culturais e religiosas, de como a igualdade e desigualdade se manifestam na distribuição e acesso a recursos, bem como no poder do processo de decisão, não só entre ricos e pobres, mas sim em todas as partes da sociedade²⁶⁸.

Esta contribuição pode ser vista como o fornecer de valor acrescentado à análise estratégica e operacional existente no planeamento. No entanto, como mencionado acima, uma Perspetiva de Género também carrega o poder transformador que poderá alterar o modo da tomada de decisão política e a forma de pensar das organizações militares acerca da segurança e como alcançá-la.²⁶⁹

Se o valor acrescentado ou a abordagem organizacional é usado, o conhecimento aprofundado que decorre de uma Perspetiva de Género a este nível tem o potencial de melhorar os processos de análise de conflitos e de planeamento estratégico e operacional.

Como consequência, a Perspetiva de Género é necessária a todos os níveis de comando. Assessor de Género, ou, de preferência a integração do género é portanto, fundamental nos diversos níveis políticos, estratégicos e operacionais de comando, bem como ao nível tático, de forma a fornecer uma compreensão mais completa do conflito e a melhor forma de lidar com a situação que se enfrenta (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013).

O segundo princípio a nível estratégico é o da cooperação e coordenação civil-militar. Uma das lições indiscutíveis de operações irregulares passadas é a necessidade de abordagens abrangentes que incluam todos os instrumentos do poder nacional na busca de objetivos políticos. Isto significa planeamento abrangente e inclusivo, bem como a execução do mesmo.

Para tal, é imprescindível analisar, planear e dirigir as operações como um todo, fundindo ações políticas, económicas e militares num esforço concertado de todos os níveis de comando, a partir do nível político-estratégico, através das sedes do teatro de operações até aos níveis subjacentes, da administração e de operações táticas. Esta é

²⁶⁸ (NATO Committee for Gender Perspective, 2011), *How can gender make a difference to security in operations- Indicators*

²⁶⁹ (Olsson, et al., 2009), *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan*

uma abordagem que poderia beneficiar ainda mais o *mainstreaming* do género aos diferentes níveis. Seria também uma maneira de lidar com as preocupações da maioria da população, ao tornar as preocupações e experiências das mulheres, bem como dos homens, uma dimensão integral das operações, políticas e programas em todos os setores e linhas de operações²⁷⁰.

Em qualquer caso, as consequências desta abordagem são que uma Perspetiva de Género pode ser incluída no planeamento das operações, que deve ser coordenada com todas as agências de execução e organizações que contribuem para as operações.

A representação de militares femininos em reuniões de organizações militares e civis, também podem ajudar a eliminar algumas das diferenças culturais que têm inibido a boa coordenação entre estas culturas organizacionais distintas. O domínio militar masculino tem sido apontado como um dos traços culturais que criam atrito entre os militares e as organizações humanitárias. Os dois últimos fatores são fortemente influenciados por uma compreensão contemporânea da teoria da contra insurgência como implementado no Iraque e no Afeganistão.

A abordagem dos “*corações e as mentes*” nas operações destaca a importância do apoio local e da legitimidade, é o terceiro indicador de eficácia nas operações do mundo atual. *Robert Thompson* explica este princípio, argumentando que as forças e as agências de contra insurgência devem dar prioridade à derrota da subversão política, não a guerrilhas. Por isso, eles alcançam o sucesso mais significativo, conquistando apoio popular e legitimidade para o governo local “*ganhar os corações e as mentes*”, não matando insurgentes.

Não descurando da importância da segurança, é provável que o sucesso duradouro seja decorrente de uma economia vigorosa bem como da participação política e da esperança restaurada. Na terminologia de *Clausewitz*²⁷¹, o centro de gravidade de qualquer operação complexa é o povo. A Perspetiva de Género tem a capacidade e a valência, não apenas de fornecer acesso às maiores parcelas da população local, mas também, e talvez mais importante, de transformar a forma como a população local é analisada e tratada de forma se conseguir obter o seu apoio.

²⁷⁰ (NATO Committee on Gender Perspectives, 2010)

²⁷¹ Clausewitz, na sua obra “*Da Guerra*”

O indicador final é o da compreensão cultural, também denominada *cultural awareness*.

Nas operações que requerem o apoio e consentimento da população local com uma sólida compreensão da cultura e da língua, é de extrema importância.

Para não se alienar com a população, cada militar deve possuir a compreensão da demografia, da história e da cultura da população local, bem como os objetivos, as ideologias, as capacidades e as abordagens de todas as organizações e das partes do conflito.

Na era da vigilância global, as ações e opções dos militares podem, e com frequência acontece, ter consequências estratégicas. Assim, a compreensão da cultura local, e deter um conhecimento básico da língua, reduz radicalmente o risco de cometer erros ao nível tático que poderia comprometer a visão estratégica.

A Perspetiva de Género o que diz respeito à compreensão cultural é de extrema importância para evitar consequências negativas quando entram em contacto com a população local e para maximizar o impacto positivo das operações relacionadas com a comunidade dentro do campo dos assuntos humanitários e de desenvolvimento. Além disso, através do emprego de uma Perspetiva de Género na análise da sociedade, as características problemáticas e subjacentes ao tecido social podem destacar-se e ser tratadas²⁷².

Em suma, a estrutura teórica baseada na teoria militar e a Perspetiva de Género indicam que há um número de diferentes formas em que a perspectiva em questão, tem o potencial de afetar positivamente a eficácia militar, principalmente no que diz respeito a como e com que forças se conduzem as operações.

É claro que o *mainstreaming* do género é fundamental para a recolha de uma imagem *intell* subtil²⁷³, e com a situação geral de segurança. No nível tático, a Perspetiva de Género agrega valor à *intell* baseada na comunidade, e a prevenção e resposta à violência sexual baseada no género. Existem também uma série de benefícios potenciais de uma Perspetiva de Género que está menos relacionada com visões tradicionais e de eficácia militar, mas que podem ter um impacto importante sobre as

²⁷² (Olsson, et al., 2009), *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan*

²⁷³ Por exemplo, o nível da atividade de insurgência, spoilers, violadores dos direitos humanos/de género

operações como um todo- como apoiando a participação das mulheres e no estatuto na sociedade, e construindo as bases para as estruturas de governo e segurança.

5.3. Recomendações

5.3.1. O que impulsionou o processo de mudança no modelo sueco? Como associar à Marinha?

Dois fatores primários conduziram ao processo de integração da Perspetiva de Género nas Forças Armadas Suecas.

Primeiro foram as diretivas do Governo sueco, que foram motivadas pela adoção da UNSCR 1325 em 2000. O primeiro guia é portanto, de natureza política: as Forças Armadas reagiram a uma mudança de ambiente normativo solicitado por decisões políticas pela ONU e o governo sueco.

Um segundo orientador importante considera-se que surgiu com a evolução da implementação de decisões políticas. As Forças Armadas Suecas aperceberam-se que integrar a perspetiva de género nas operações internacionais pode contribuir para melhorar a eficácia militar. Isto é ilustrado em parte pela nova doutrina de estratégia militar de 2011, sob o título de “ *Género- um exemplo de pensamento baseado em efeitos*”.

5.3.2. Teoria da Mudança

As Forças Armadas da Suécia têm desfrutado de uma grande margem de liberdade quanto à forma de implementar uma Perspetiva de Género e para alcançar a mudança desejada politicamente. No entanto, a tarefa nem sempre tem sido fácil.

As Forças Armadas, como a maioria das organizações militares, são por natureza, tradicionalmente dominadas pelo género masculino e conservador, porém, ir-se-ão alterando lentamente, e ao longo de grandes períodos de tempo.

Portugal não foge à regra, constatando-se também a sua vertente social dominada pela masculinidade e apesar, das inúmeras diferenças a nível sociológico, económico e cultural da Suécia, existem variadas e úteis ideias por parte deste país NATO, que podem ser associadas e aplicadas na Marinha.

As decisões políticas não explicam como a UNSCR 1325 está a ser implementada e a direção política do processo tem sido mínima, consistindo dos requisitos constantes dos documentos aprovados pelo Governo para relatar atividades destinadas a implementar a Resolução 1325, em conformidade com as formulações gerais nos Planos Nacionais de Ação e para proporcionar um diálogo informal entre os pontos focais do Ministério da Defesa e das Forças Armadas.

Portanto, é importante identificar a teoria da mudança que tem orientado as Forças Armadas na conceção e implementação do processo de mudança.

A teoria da mudança e os pressupostos subjacentes, através do qual o processo de mudança tem sido guiado, não é explícito. No entanto, autores que estudaram estes pressupostos e crenças de indivíduos-chave agiram como agentes de mudança dentro da organização, e foram os que orientaram adequadamente o processo de mudança (Egnell, Hojem, & Berts, 2012).

Esta situação permite chegar a um passo que é essencial que seja tomado por indivíduos nas Forças Armadas: o de mover esforços, recursos, pessoal, informação e ações para que a mudança das mentalidades se inicie. Os seguintes pontos descritos indicam o quadro em que o processo da mudança foi implementado.

Premissas-chave

- A implementação de uma Perspetiva de Género é provável que enfrente uma resistência vigorosa da organização;
- Um foco inicial limitado sobre o género como ferramenta de eficácia operacional, em vez de transformações mais abrangentes no sentido da igualdade de género em matéria de segurança, terá mais oportunidades de conquistar a aceitação e o sucesso;
- O foco limitado mencionado sobre a eficácia operacional poderá, se bem-sucedida, abrir uma janela de oportunidade para uma maior e mais ávida mudança organizacional;
- A Perspetiva de Género aumenta as capacidades operacionais e a eficácia nas operações internacionais;
- Numa organização militar, as decisões são tomadas e comunicadas hierarquicamente numa abordagem *top-down* e é um pré-requisito, para qualquer processo de mudança, possuir comandantes de postos altos e com experiência no teatro de operações;

- Uma vez que será gradualmente exposto à Perspetiva de Género, os oficiais superiores irão entender como poderá auxiliá-los na execução das tarefas e aumentar a eficácia em ambientes de missão;
- O treino é um aspeto fundamental da integração da Perspetiva de Género nas operações, tanto pelos *Gender Advisor* como pelos *Gender Focal Points* e através da inclusão de módulos de género em exercícios de pessoal e todas as outras atividades de formação²⁷⁴;
- Recrutar mais mulheres nas Forças Armadas é importante para integrar plenamente a Perspetiva de Género, mas, só a tomada deste passo é insuficiente para alcançar uma mudança credível e duradoura.

Integrar a Perspetiva de Género no processo de tomada de decisão dentro das Forças Armadas, do topo para a base, com foco em princípios militares tradicionais de eficácia operacional, será a maneira mais eficaz de assegurar uma mudança duradoura na organização (Egnell, Hojem, & Berts, 2012).

5.3.2.1. Hipótese de Causa e Efeito

Ao colocar militares que atuem como *Gender Adviser/Gender Focal Points*, altamente treinados e profissionais em posições estratégicas, bem como em missões no terreno, os comandantes terão acesso a uma Perspetiva de Género e, gradualmente, através da experiência e provas, vão compreender a sua importância.

Ao concentrarem-se no treino, estes indivíduos com estas funções, que poderão ser cumulativas, serão capazes de fornecer conselhos úteis e com sucesso na integração da Perspetiva de Género nas operações.

Não descartando a extrema importância do treino, como é característica transversal a todas as áreas na Marinha, é fundamental apostar na inclusão de módulos de género na formação, no pré-empenhamento, de todo o *staff* envolvido nas operações e serem sensibilizados para uma Perspetiva de Género. Com o género a tornar-se uma componente natural no planeamento estratégico e operacional, formação e ordens operacionais, a predisposição e atitudes mudarão toda a organização.

²⁷⁴ Funções específicas de *mainstreaming*

O trabalho de integração de uma Perspetiva de Género e implementar na UNSCR 1325, está em curso no seio das Forças Armadas da Suécia há quase uma década. Uma série de acontecimentos importantes sobre os elementos-chave discutidos anteriormente são a prova disso. Um deles foi o projeto de Geração de Força, que deu o impulso inicial para uma implementação a sério de uma Perspetiva de Género operacional nas Forças Armadas e os seus subprojectos associados têm provado ser muito importantes para a integração contínua. Uma das mais importantes foi o projeto de *Gender Coach Project*, que ajudou a sensibilizar e convencer um número de indivíduos-chave, que passaram a tornar-se agentes de alto nível de mudança no seio da organização. Outro subprojecto central foi o conceito e a formação dos módulos sobre *Gender Adviser/Gender Focal Point*.

5.3.2.2. Assessor de Género Sénior nos Quartéis-Generais: caso da Suécia

A colocação de um *Gender Advisor* diretamente sob o Chefe de Operações Conjuntas foi talvez, o passo mais importante para a integração estratégica de uma Perspetiva de Género nas operações internacionais em que a Suécia teve as suas forças empenhadas.

O primeiro cargo ocupado desta posição, através da sua vasta experiência, compromisso pessoal e rígido, e com a convicção de que gostava da liderança ao nível superior, foi uma poderosa motriz para todo o processo de mudança. Foi, em tempos, argumentado que era uma acracia que o processo se tenha tornado tão focado e conduzido por um indivíduo. A primeira *Gender Advisor* já não pertence à organização, por estar a ocupar uma posição na NATO. A transição para a lacuna no lugar é sempre muito importante para a sustentabilidade do progresso feito até ao momento.

A continuação de um Assessor de género e a sua inclusão em todas as operações internacionais- os *Gender Advisor* e os *Gender Focal Point*- tornaram-se uma componente regular nas unidades suecas na participação em operações internacionais. No entanto, isso não é garantia de que a Perspetiva de Género é parte do planeamento de operações reais, apenas fornece uma referência importante para os oficiais superiores sobre a importância de uma Perspetiva de Género.

O que nos conduz a uma discussão sobre o efeito operacional destes elementos, e, como tal, este seria um debate que poderia ser proporcionado também em trabalhos de investigação vindouros.

5.3.2.3. O Centro Nórdico de Género nas Operações Militares: caso da Suécia

O centro foi criado no Centro Internacional das Forças Armadas Suecas, constituindo mais um passo para a institucionalização de uma Perspetiva de Género dentro das Forças Armadas.

O mandato principal do centro é *“ajudar no desenvolvimento de conceitos e mandatos para operações sensíveis ao género, facilitar/conduzir o treino na formação e educação dos indivíduos-chave, compilar lições aprendidas e proceder a avaliações de operações relacionadas com o género.”*²⁷⁵.

Como destacado acima, o Centro é um passo fundamental para o trabalho continuado a aplicar a Perspetiva de Género nas forças armadas, bem como colocar a Suécia no centro dos desenvolvimentos internacionais neste campo.

Portugal, como país empenhado em determinadas operações internacionais, deveria também estar preparado com militares formados e treinados sobre a Perspetiva de Género e conscientes sobre o seu impacte nas operações.

O centro oferece cursos vocacionados para grupos alvo específicos, tais como para *GFA* e *GFP* formadores e militares experientes líderes quer na Suécia quer noutros países. Aliados a estas formações, também fornecem especialistas no assunto para a implementação de género em exercícios chave e cursos educacionais, e ainda fundos e facilidades à investigação específica no apoio às operações em cursos e módulos de formação.

De constatações óbvias, a Suécia é o exemplo a seguir, no que toca à implementação de uma Perspetiva de Género, decorrente da importância revelada pelos decisores políticos, das medidas realizadas para toda sociedade, do constante desenvolvimento nos recursos fornecidos às instituições e principalmente do interesse demonstrado pelas Forças Armadas.

²⁷⁵ (NORDSUP, 2008)

No entanto, apesar da diminuta discussão existente nas Forças Armadas Portuguesas nesta matéria, nunca é demais apelar a que, passo a passo, adaptando a aplicação de certas medidas à atual conjuntura da Marinha, se tome a iniciativa para tal. A componente naval das Forças Armadas, em nossa opinião deve e será um aditamento de valor ao incrementar a preocupação sobre o género na sua instituição.

5.3.3. Avaliação do processo de mudança- caso da Suécia

No caso da Suécia, diferentes aspetos foram alterados durante o processo de mudança, principalmente aqueles que atingiram diferentes estágios de desenvolvimento.

Visto isoladamente, todos os esforços movidos para que as atitudes fossem modificadas entre oficiais superiores e para institucionalizar a Perspetiva de Género no planeamento e operações, em particular as internacionais, progrediram significativamente. A concordância é unânime, no que respeita à necessidade da mudança e que os sistemas têm de ser colocados à prova.

Atualmente, a inclusão do Assessor de Género (e *GFA*) é parte regular das operações. Os módulos de treino foram desenvolvidos e têm sido continuamente melhorados. A formação e ensino institucional são uma parte central do trabalho realizado no recém-criado Centro de operações militares sueco. Tal facto, não retira a atenção que continua a ser sustentada para a questão. Estudos realizados sugerem que ainda há muito trabalho a ser desenvolvido e melhorado no que diz respeito à formação das funções de *Gender Advisor*, em particular a elaboração de ordens e relatórios para maximizar a influência, e para melhorar os módulos de formação de género em cursos e exercícios para formação geral (Egnell, Hojem, & Berts, 2012).

É também um facto que dos relatórios realizados acerca de um *Gender Field Advisor*, o seu parecer foi recebido e variou consideravelmente. Acredita-se que tal se sucedeu devido ao conhecimento prematuro sobre o conceito dentro da organização e para tal, evoluir e ganhar potencial, o fator mais importante ao qual deve ser dada prioridade, é o tempo.

A abordagem escolhida e limitada foi criticada em certos círculos tendo em conta que não é ambicioso o suficiente em termos de implementação da Resolução 1325, aparte de ter sido entendido como cooptado por estruturas militares existentes, também é criticada por não incluir todos os aspetos da Resolução 1325, conforme

discutido na secção teórica. Entende-se que o modelo escolhido não foi suficientemente ambicioso e que teria de ser feita mais uma tentativa da transformação mais abrangente das Forças Armadas.

Não menos importante, o esforço interno também ele demarcado para uma maior igualdade de género e referente ao recrutamento das mulheres tem sido contestado (no entanto não é isso que se foca neste trabalho). Este recrutamento para militares femininos em geral, e para operações internacionais, em particular, é de facto uma área que tem recebido pouca receptividade e atenção, o que perfaz com que o seu sucesso seja reduzido. Porém, a integração da Perspetiva de Género não se foca, no presente estudo, ao nível do recrutamento de militares, mas sim a militares em posto superiores.

Apesar das críticas serem na maioria compreendidas, é de ressaltar que, geralmente provêm de pessoas exteriores à organização, com uma visão limitada sobre a cultura organizacional e que manifestam a sua resistência à implementação da Perspetiva de Género. A estratégia afiliada para a implementação de uma Perspetiva de Género dentro das Forças Armadas é devida à probabilidade detetada do aumento da sua resistência e possível falha, caso desde início, seja elaborado um programa ambicioso. Enquanto a exatidão desta avaliação não puder ser testada contra uma abordagem ampla contrária aos factos da primeira, é importante ressaltar que a abordagem limitada tem vindo a produzir resultados positivos, como foi no caso da Suécia. O processo de mudança organizacional dentro das Forças Armadas para a integração de uma Perspetiva de Género nas operações internacionais corresponde com as lições gerais sobre processos de mudança descritos na secção sobre o desenvolvimento organizacional²⁷⁶.

A abordagem para alcançar a mudança parece ter sido bem ajustada para a cultura organizacional das Forças Armadas da Suécia. Iniciativas têm sido levadas a cabo de modo a conjugar as pessoas da organização e os seus preconceitos, a um nível onde eles são persuadidos, superando assim, grande parte da resistência inicial. O foco foi mantido na interação de uma Perspetiva de Género, a fim de melhorar a eficácia operacional. Começando pelo topo, cada nível tem sido abordado com uma mensagem encaminhada para o seu papel operacional na organização. Embora o quadro internacional seja relevante para os oficiais superiores das Forças Armadas da Suécia, a

²⁷⁶ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model

especial atenção na tarefa em concreto- de como a Perspetiva de Género é referida, na prática, na missão e como é mais relevante para os militares.

No entanto, o processo de mudança não teve o *benchmarking* estruturado ou um acompanhamento sistemático para medir o progresso em direção às metas estabelecidas. O procedimento tem sido impulsionado por alguns indivíduos e muitas vezes parece ser pragmaticamente orientado do que se acredita ser possível de acontecer, em vez de se elaborar um plano ou guia pré-determinado. Esta situação tornou difícil avaliar o pós-processo e, mais importante, deixou a organização sem ferramentas para monitorar sistematicamente o progresso, identificar pontos fracos e o ajuste a iniciativas nesse sentido (Egnell, Hojem, & Berts, 2012).

5.3.4. A melhoria da eficácia operacional

Existem inúmeros efeitos externos evidentes na Perspetiva de Género, esta evidência empírica deve basear-se no depoimento de pessoas envolvidas e com conhecimentos nos trabalhos internacionais das Forças Armadas. Como foi o caso dos elementos que foram entrevistados no âmbito deste trabalho de investigação²⁷⁷, e que providenciaram bastantes contributos de extrema pertinência e aplicabilidade para Marinha.

Utilizando o exemplo do documento das Forças Armadas Suecas “*Género e efeito operacional*”, na parte relativa à função de Assessor de Género, conclui-se que “*acedendo a toda a população, os militares são mais propensos a ter sucesso na missão de manutenção de paz e segurança para a área e para a sua população.*”

Decorrente desta situação, pode apresentar dois exemplos pertinentes: as operações de busca e as patrulhas.

Relativamente à primeira, os militares precisam de treino sobre como lidar com as mulheres e os seus pertences pessoais.

No que diz respeito à patrulha, é referido no documento supracitado, que as mulheres não têm oportunidades de abordar o pessoal das PRT, portanto, devem ser elaborados ou alterados os procedimentos para mitigar tais dificuldades.

²⁷⁷ A quem já prestamos os devidos agradecimentos na secção desta Tese de Mestrado, destinada a tal.

Com os estudos realizados neste âmbito, foi possível reforçar que a Perspetiva de Género aumenta a eficácia militar. Apesar de já terem sido feitas alterações positivas ao nível tático, os níveis operacionais e estratégicos carecem ainda de trabalho, bem como uma nova mentalidade perante o tema. A razão para tal ter de acontecer é devido ao facto da implementação da Perspetiva de Género ser vista como dar “valor acrescentado” específico para o planeamento e análises militares²⁷⁸. O potencial necessário para se transformar o conceito da Perspetiva de Género na forma de entender o conflito e a segurança, não foi ainda atingido no nosso país.

Nas operações internacionais das Forças Armadas da Suécia, o papel da Perspetiva de Género apenas se tem limitado às funções ao nível tático, no qual ela tem um papel muito importante, enquanto pouco tem sido feito, visto como suficiente, sobre o seu impacto na estrutura da organização militar envolvida em tais operações.

Em termos de teorias tradicionais do poder militar, torna-se evidente que o potencial de impacto positivo é maior dentro dos fatores morais e conceituais do “poder de combate”. Embora a perspetiva de género aumente o potencial da base do recrutamento, dada a pequena dimensão das Forças Armadas Suecas, o principal benefício não reside na resolução de problemas da mão-de-obra ou do aumento do poder de fogo e segurança dos equipamentos, que são aspetos centrais do fator físico do poder. Em vez disso, a Perspetiva de Género tem a capacidade de influenciar a forma como o poder físico da organização é aplicada no terreno- o fator conceitual.

Após o testemunho e entrevistas a vários indivíduos, estes afirmaram que as equipas mistas gerem uma maior eficácia operacional através da criação de uma cultura organizacional mais adequada a diferentes formas de operações de paz complexas e contra insurgência. Por outro lado, era reportado que as equipas constituídas só por elementos masculinos eram vistas como mais agressivas que as equipas mistas²⁷⁹. No entanto, são necessárias mais pesquisas sobre o impacto cultural das unidades integradas em género para verificar a sua influência e também averiguar da agressividade encontrada nas equipas masculinas e relação a estas unidades.

²⁷⁸ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model* (Egnell, Hojem, & Berts, 2012)

²⁷⁹ Madeleine Jufors, GFA FS15, GA NBG 09 FHQ em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model* (Egnell, Hojem, & Berts, 2012)

Ainda no seguimento destes estudos, obtiveram-se resultados interessantes relacionados com a importância da compreensão cultural do contexto local e a necessidade de estabelecer legitimidade local ao conquistar as *”mentes e os corações”*. É claro que a implementação da Perspetiva de Género na área de operações tem o potencial de aumentar a capacidade da reunião de informações de unidades. Obtendo o acesso às mulheres locais, não só permite que uma unidade desenvolva uma compreensão adequada das condições e culturas locais, mas também pode melhorar o relacionamento de cada unidade com a comunidade e a legitimidade por parte das tropas internacionais na área.

O impacto transformador das informações sobre o procedimento e ênfase nas operações deverão, portanto, ser limitados até que uma integração mais geral da Perspetiva de Género seja alcançada no seio das unidades a todos os níveis do comando.

O *“ganhar os corações e mentes”* da população local, por parte de muitos militares de forma espontânea ao se aproximarem das mulheres de uma maneira culturalmente inadequada, pode significar consequências involuntárias potencialmente negativas. Além disso, as mulheres locais têm cada vez mais, nos últimos anos, feito parte do conflito como portadoras de armas e passam por *“homens-bomba”*²⁸⁰ Não empenhando militares femininos poderá, não só desencadear a perda de oportunidades de fontes de informação e interação social positiva, mas também pode criar um aumento da ameaça e segurança limitada.

A conquista ao nível tático tem sido assim, alcançada pelo desenvolvimento de procedimentos técnico-táticos em relação ao género. Estes foram desenvolvidos por um *Gender Focal Point* para fornecer orientação sobre como pesquisar e empenhar mulheres sem transgredir as barreiras culturais. No entanto, além de evitar erros de insensibilidade cultural, há poucos efeitos mensuráveis, que mostram que a abordagem aos *“corações e mentes”* pode ter um impacto positivo sobre o apoio da população local e sobre a legitimidade da presença internacional ou do governo nacional.

Nos casos em que tenha ocorrido o aumento desse apoio, não há nenhuma evidência de que tais atividades do nível técnico-tático tenham tido qualquer impacto aos níveis operacional e estratégico. Este é no entanto, um problema que a Perspetiva de

²⁸⁰ (Bertolazzi, 2010), *Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions*

Género partilha com todos os militares e com as atividades desenvolvidas por eles, que visam aumentar o apoio local.²⁸¹

No que concerne aos fatores relativos aos objetivos alcançáveis e clarificados e cooperação civil-militar, o nível de análise nos relatórios realizados internacionalmente, não têm obtido material empírico suficiente para tirar conclusões consistentes. Estes aspetos da eficácia tomam lugar principalmente ao nível do comando não estudados com este relatório. Notavelmente, a falta de oficiais femininos em postos elevados, ou nos supostos *Gender Adviser* ao nível estratégico, conduzem à falta de participação de elementos femininos no processo de planeamento estratégico e operacional²⁸².

O *mainstreaming* de uma Perspetiva de Género é, assim, relegado para o nível tático. O que limita potencialmente o impacte operacional positivo da Perspetiva de Género, uma vez que não consegue estabelecer a ligação entre as atividades e objetivos táticos e os objetivos políticos e estratégicos.

Enfrentar estas imperfeições não exige necessariamente a participação feminina, mas assegurar uma integração completa de uma Perspetiva de Género em toda a cadeia de comando. Para manter a justiça, relacionar as atividades táticas para fins políticos é um desafio para todos os aspetos das operações e limitada pela falta de meios para lidar com a Perspetiva de Género²⁸³.

No entanto, existem inúmeros exemplos táticos onde a Perspetiva de Género foi adicionada ao planeamento e tomada de decisões, nomeadamente, nas unidades suecas. Num caso, uma operação de busca foi planeada para ser realizada com as Forças de Segurança Nacionais Afegãs. O designado GFA²⁸⁴, Assessor de Género no Terreno, observou que a maioria dos moradores da área em questão eram mulheres e crianças, e que o súbito aparecimento de forças de segurança ou de combate, possivelmente, conduziu à fuga descontrolada. Assim, as unidades responsáveis por estabelecer um cordão exterior precisariam de estar preparadas para informar aqueles que escaparam e proteger as mulheres e crianças. Foi também sugerido que as forças deviam contactar o

²⁸¹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense*

²⁸² Madeleine Jufors, GFA FS15, GA NBG 09 FHQ em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model* (Egnell, Hojem, & Berts, 2012)

²⁸³ (Schleicher, 2013), *Women in Kosovo and Gender Perspectives for Operational Effectiveness*

²⁸⁴ *Gender Field Advisor*

elemento mais antigo da aldeia, antes de iniciar a operação.²⁸⁵ Embora não se tenha verificado, o GFA julgou que estes passos diminuiriam o risco de uma violência em escala e, a longo prazo reforçaria a confiança da população local nas Forças de Segurança Nacional Afegãs e da ISAF.

É de realçar, no entanto, que os entrevistados no geral, encontraram dificuldades na identificação de casos específicos em que trabalharam na implementação de uma Perspetiva de Género, e que tenha encaminhado a um aumento da eficácia operacional no terreno²⁸⁶.

É importante que seja lembrado, que a Perspetiva de Género não deve ser considerada uma bala de prata conceitual, que irá mudar radicalmente a eficácia das organizações militares. O maior impacto potencial que detém, reside na agenda transformadora que teoricamente poderia mudar a nossa forma de entender a segurança, e as principais tarefas que devem ser empreendidas para alcançá-lo.

Aqueles que trabalham para implementar a Perspetiva de Género nas Forças Armadas Suecas, salientam o facto do objetivo desta inclusão ser o de transformar o modo como as Forças Armadas operam, até à data, e o impacto de trabalhos como este, cria valor acrescentado - um número de competências extra- na aplicação de atividades militares que se desviam de certa forma do tradicional (Egnell, Hojem, & Berts, 2012).

Por exemplo, na procura da *cultural awareness* no contexto local, a perspetiva de género certamente ajudará, mas não pode substituir as competências linguísticas, o conhecimento cultural no geral e uma mentalidade adequada²⁸⁷.

A imagem mais ampla deve ser mantida em mente bem como o desafio de construir pequenos sucessos de nível tático (discutidos anteriormente), e transformá-los em efeitos operacionais como se pretendem em todas as operações e também de efeitos ao nível estratégico, permanece com certeza.

²⁸⁵ Facto corroborado em entrevista com o CMT Gil, oficial fuzileiro, participou em várias missões em Timor, Afeganistão, Mali

²⁸⁶ Como foi o caso da Dr^a Filipa Albergaria, que esteve empenhada numa missão de apoio humanitário no Paquistão.

²⁸⁷ Entrevista com Tenente Mara Saramago e Tenente Pereira CADOP

5.4. Futuras Investigações

5.4.1. Estudo comparativo da incrementação da Perspetiva de Género: médio ou longo prazo

Dos três ramos das Forças Armadas Portuguesas, o que se encontra mais desenvolvido ao nível da aplicabilidade da Perspetiva de Género, é o Exército. Dos dados obtidos através dos Relatórios Anuais de Portugal ao NCGP, é constatado que o Exército Português tem apostado com mais vigor na formação e exploração da abordagem ao género nas operações. Devido também ao número superior de militares que compõem o ramo militar, em concreto, o número de militares das forças empenhadas nas operações, é de salientar o rácio de militares masculinos e femininos que fazem parte dessas comissões. No seguimento desta realidade, é visível o número de militares com o curso de Assessor de Género²⁸⁸ existentes no Exército, que dos valores retirados dos relatórios anuais, é de 16 militares, 10 masculinos e 6 femininos. A Marinha detém atualmente apenas um elemento como Assessor de Género²⁸⁹ e a Força Aérea igualmente.

Após contacto com um dos militares do Exército²⁹⁰, encarregue pela formação e dentro do assunto do Género extensível às várias situações das Forças Armadas, foi constatada a proatividade, interesse e a dinâmica atribuída à temática.

São várias as ações de formação facultadas aos militares das diversas classes, através dos conhecimentos e cursos que outros militares com experiência operacional possuem e, como tal, transmitem para os restantes elementos. No âmbito da investigação de como a Perspetiva de Género era tratada nos outros ramos das Forças Armadas, o Exército foi a instituição contactada para estudar esta realidade, devido ao seu avanço na forma como é orientado e tratado o tema. Foi também exposta ao autor, uma das apresentações providenciadas ao pessoal do exército, em que é bem explicada toda a origem, desenvolvimento e pertinência do tema para a sua carreira e futuras funções a desempenhar.

²⁸⁸ Ainda que não certificados.

²⁸⁹ Comandante Silva Barata

²⁹⁰ Major Costa Batista

Como tal, foram retiradas algumas sugestões para investigações futuras quer ao nível dos três ramos das Forças Armadas, como mais direccionado para a Marinha, que são:

1. Comparação do que os ramos se comprometeram a fazer em relação à Perspetiva de Género, com base na análise dos relatórios anuais e nos planos nacionais de ação, e obter as devidas conclusões;

2. Implementar uma abordagem ao género na Marinha (i.e. Palestras e exercícios), nas três vertentes em que é tratada no Exército: formação cívica, funcionamento da organização e nas operações;

3. Detetar quais os maiores desafios para a instituição (Marinha), tendo em consideração as missões atribuídas para as forças de Comando, forças navais, forças em terra e as forças anfíbias;

4. Estudar o balanço do Género na Marinha no cenário das operações, ao nível tático;

5. Apostar no estudo da base cultural, quer na individualidade, quer na coletividade (igualdade de oportunidades);

6. Códigos de conduta realizados e transmitidos aos militares;

7. Obter o *feedback* dos Comandantes empenhados nas mais variadas missões, relativamente à importância da integração de uma Perspetiva de Género na força destacada a operar²⁹¹, por exemplo, Comandantes de Navios e vivência de situações em que tenham sido colocados à prova os seus conhecimentos à *gender* e *cultural awareness*²⁹²;

Relativamente aos Relatórios Anuais de Portugal enviados anualmente ao NCGP, sobre os quais já foi descrita qual a sua finalidade e o que neles é relatado, é necessário, que nos seguintes relatórios que sejam enviados, haja uma maior explicação do que tem sido feito ao nível das Forças Armadas, mais concretamente na Marinha, para que hajam maiores avanços na ações desenvolvidas em virtude da Perspetiva de Género.

²⁹¹ Consultar [Anexo X. Perspetiva de Género, Formação e Treino](#)

²⁹² Consultar [Anexo VII. Relatório de Perspectiva de Género nas operações](#)

Apesar do assunto relativo à Perspetiva de Género, neste momento, não ter grande projeção e visibilidade na Marinha, o contacto com a comunidade civil de diversas regiões, com as respetivas esferas sociais, económicas e políticas, nos mais diversos cenários de conflito deverá ser uma área onde se deverá priorizar formação. O objetivo deve passar fundamentalmente, por formar civicamente os militares, para que essa formação possa ser colocada em prática nas missões em que participam, quer em modo conjunto, como combinado.

5.4.2. Formação e treino nas escolas de formação na Marinha

Após a investigação realizada foi possível ter contacto com a formação providenciada aos militares da Marinha e compreender as vantagens apresentadas na integração da Perspetiva e Género nas operações.

Assim, é de extrema utilidade impregnar as orientações das Resoluções, diretivas e dos planos nacionais de ação, e vinculá-las a ações específicas em tempo de paz, bem como aos processos de planeamento de operações. O maior efeito é o ganho obtido se a Perspetiva de Género for incluída nas primeiras formas de treino e formação, e se forem integradas em cursos nos diferentes níveis para alcançar a aprendizagem do tema em questão, ao longo da vida.²⁹³

Portanto, deve ser estipulada uma política de treino e formação aos militares, que passa fundamentalmente por:

- Apoiar os Planos Nacionais de Ação;
- Promover a interoperabilidade;
- Gestão do treino;

No seguimento do último ponto sobre a gestão do treino, pretende-se que haja um investimento em conferências, quer nacionais como internacionais, i.e. a Conferência Anual da E&T sobre o Género realizada pela *ACT Joint Force Trainer*²⁹⁴, cuja finalidade passa por tirarem um curso e atualizações de conteúdo, coordenação nacional de apoio e participação, feedback operacional e discussão de recomendações, no que diz respeito ao desenvolvimento de programas de formação em género, objetivos a atingir e padrões. Não menosprezando as orientações e responsabilidades mínimas

²⁹³ Consultar [Anexo XI. Gender Training Overview](#)

²⁹⁴ A JTF detém a autoridade final no âmbito E&T para todas as iniciativas do programa de treino sobre género, análises, alterações e aprovação.

transmitidas pela NATO, é pertinente proceder à sua aplicação na formação e treino na Marinha. Entre as quais se admitem:

- a) Analisar programas de formação e treino durante revisões curriculares e periódicas para incorporar as informações e tendências relacionadas mais atuais;
- b) Incluir a UNSCR 1325 e as dimensões do género no treino para ser posto em prática na guarnição em locais de operações, missões e exercícios. O treino deve incluir o género e *cultural/social awareness*, a visão da UNSCR 1325 e resoluções relacionadas e o modo como estas se referem à eficácia operacional; O treino referido também deve enfatizar a tolerância zero para incumprimentos das normas de comportamento da NATO nas operações de abuso e conduta incorreta. Para as operações dirigidas pela NATO, o treino militar de pré-empenhamento é da responsabilidade das tropas de contribuição das nações;
- c) Disseminar regularmente informações (por exemplo, estudos, lições aprendidas, melhores práticas) e materiais de formação para o pessoal. Realizar seminários e convidar especialistas para proporcionar palestras informativas sobre temas associados;
- d) Monitorizar, rever e analisar a eficácia da Resolução 1325, Perspetiva de Género e de programas de sensibilização cultural (na guarnição e restantes elementos empenhados);
- e) Certificar que as entidades que trabalham com o envolvimento local (masculino e feminino) estão cientes dos princípios básicos da Resolução 1325 e restantes correlacionadas, bem como das políticas e diretrizes da NATO. Todos os programas de formação para a capacidade de empenhamento masculino e feminino, devem incluir parágrafos sobre estas dimensões.²⁹⁵

Estas diretrizes decorrem do facto de, na maioria das missões, as tropas da NATO se envolverem com as populações locais durante as operações e que devem ser treinados nas questões mencionadas pela UNSCR 1325 e resoluções relacionadas e sobre a Perspetiva de Género, antes do seu empenhamento nas missões. Daí a necessidade de serem atingidas qualificações adicionais específicas de género para determinadas missões. A Marinha não é exceção, uma vez que também deveria adquirir estas qualificações, uma vez que também possui forças a prestarem serviço em missões,

²⁹⁵ (NATO, 2012), BI- Strategic Command Directive 40-1

em certos países, para as quais é fundamental possuírem conhecimentos sobre estas matérias.

Tais formações têm de ser transversais às unidades responsáveis por formarem os militares, como a Escola de Tecnologias Navais da Armada (ETNA), nos cursos de promoção de categorias; a Escola Naval, como instituição responsável pela formação de futuro oficiais de Marinha, que como principal responsável por incutir os primeiros ensinamentos do que consiste a vida de um militar da Marinha, deve incluir no plano da formação dos seus formandos, uma disciplina em que sejam transmitidos os princípios fundamentais da Perspetiva de Género a nível interno e externo.

Numa vertente mais informativa, é também pertinente a contínua realização de palestras às diversas unidades da Marinha, quer em terra quer no mar, para que o assunto seja do conhecimento geral dos militares da Marinha e que estes possam tirar proveito dessas informações que lhes são transmitidas. Tal situação deverá concretizar-se principalmente por militares ou civis que possuam uma vasta experiência em operações, nas quais tenha estado presente a componente do género, como desafio a ultrapassar, e que influencia a eficácia operacional.

5.4.3. Portal da Internet e Intranet da Marinha

No caso do portal de internet e intranet da Marinha, era de extrema importância e utilidade que fosse criado uma secção relativa ao género nas Forças Armadas contemplando, i.e., doutrina relativa ao género e violência de género a nível nacional; documentos atualizados e pertinentes, bem como resoluções e diretivas da ONU, NATO, UE; planos nacionais de ação e informação sobre *sites* aconselhados.

Uma vez que já existe a página de internet da CIG- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género- sob a alçada da Presidência do Conselho de Ministros, na qual se explica e expõem inúmeras informações acerca dos mais variados aspetos relativos ao tema do Género, era pertinente incluir numa hipotética parte referente às questões de género, no portal da Marinha, de maneira a que os seus utilizadores, nomeadamente os militares da Marinha tivessem acesso a toda a informação. Assim, este tema, que atualmente não é do conhecimento da maioria da *família naval*, estaria mais disponível a todos e permitia que, em situações de exploração da página se questionassem sobre a

identificação do mesmo ficando mais elucidados sobre o que é abordado, proceder à sua examinação e constatar as vantagens de adquirir conhecimentos sobre ele.

Um outro aspeto a incluir na página seria a publicação de exemplos da associação do *mainstreaming* do género com a operacionalidade das forças militares, mais em concreto, forças e unidades navais. Estes exemplos reais seriam demonstrados através de artigos publicados por diversos indivíduos com experiências a partilhar, entrevistas, vídeos e notícias sobre ações levadas a cabo pelas forças de vários países, entre outras ideias que surgissem à medida que esta secção fosse desenvolvida.

5.4.4. Operacionalizar a integração da Perspetiva de Género

Neste último subcapítulo, pretende-se selecionar opções para quem será a entidade competente de utilizar a Perspetiva de Género numa componente operacional (naval).

De acordo com o que foi analisado, será a Companhia Geral de CIMIC uma opção viável para assegurar a integração da Perspetiva de Género nas operações?

Dadas as operações em que as unidades de fuzileiros são empenhadas, será que estes elementos deverão ser os militares da Marinha, a quem deverá ser priorizada todas as formações e ações de treino na vertente do género?

Na parte de planeamento operacional, não seria pertinente, o Comando Naval ter em consideração a integração da Perspetiva de Género nas operações na fase de planeamento dos exercícios e das operações?

São questões que admitem várias respostas, dependendo da forma como cada leitor analisa o tema. No entanto, serão descritas a seguir várias informações de forma a clarificar e facilitar a obtenção de uma resposta consistente, e sobretudo, fomentar a discussão dentro da Marinha.

Os conflitos que marcam a atualidade são caracterizados pela intervenção que a população tem no que respeita à estabilização e à implementação civil nas áreas afetadas. Na esteira das operações *NA5CRO*²⁹⁶, o comandante, no seu planeamento, deve ter em consideração todos os aspetos relacionados com os civis presentes no teatro de operações.

²⁹⁶ Mais especificamente nas operações de apoio à paz

Para tal, terá de proporcionar as condições necessárias à cooperação entre a força militar e as autoridades civis, com o objetivo de apoiar o comandante de Estado-Maior no cumprimento da missão, e também alcançar uma estabilidade local que se prolongue, contribuindo para a melhoria das condições de vida da população e crescente aceitação da força no AO.

Após o estudo realizado, constatou-se que é necessário existir uma equipa de militares na qual este assunto esteja delegado. Como tal, uma vez que pela natureza das suas funções, da sua estrutura organizativa, bem como da dinâmica da carreira profissional de um fuzileiro, chegou-se à conclusão que os Fuzileiros são os militares da Marinha com as capacidades ideais para assegurarem o *Gender Mainstreaming*.

Atualmente, integrado nos Fuzileiros existe um grupo de militares que fazem parte da Companhia Geral de CIMIC²⁹⁷. A CGerCIMIC é de cariz conjunto, conta com um efetivo de 54 militares, a qual está subordinada a Regimento de Engenharia N°1 em categoria 4 (até 20 dias) e garante também uma Equipa CIMIC, em categoria 2 (até 5 dias), para a FRI, sempre que esta for ativada. A unidade está associada ao *NATO Multinational CIMIC Group*, com quem o contacto estabelecido é permanente.

A nível de organização temos então uma célula superior respeitante a comando, através do qual, se desdobram 4 células mais: a Célula de Avaliação Civil; a Célula de Operações, a Célula de Logística e a Célula composta por 3 Destacamentos CIMIC. A Marinha contribui com um oficial na célula de operações²⁹⁸, um outro na célula de logística²⁹⁹, e um destacamento de 13 elementos³⁰⁰, todos fuzileiros.³⁰¹

No âmbito de treino operacional das atividades CIMIC, é realizado anualmente o exercício conjunto LUSITANO, durante o qual a missão desta companhia é de planear, coordenar e conduzir as atividades de Cooperação Civil/Militar. É também uma oportunidade de reforçar as capacidades de CIMIC, já mencionadas em capítulos anteriores: aperfeiçoar a eficácia operacional, melhorar a ação conjunta e criar sinergias inter-ramos.

²⁹⁷ CGerCIMIC

²⁹⁸ Um CTEN M, na célula de operações e responsável pelo planeamento

²⁹⁹ Um CTEN AN, chefe da célula de logística

³⁰⁰ Um CTEN FZ chefe do destacamento de CIMIC da Marinha (são 3 destacamentos, um por ramo)

³⁰¹ <http://www.exercito.pt/sites/RE1/Documents/CGerCimic.pdf>

Um outro aspeto que conduziu à opção dos fuzileiros para a integração da Perspetiva de Género nas operações, foi o facto da carreira de um fuzileiro³⁰² estar associada, durante um longo período de tempo, às unidades fundamentalmente de fuzileiros. Isto é, enquanto um oficial das restantes classes, durante o seu percurso profissional passa por um número considerável de unidades navais e em terra, com diversas funções que lhe podem ser conferidas a desempenhar, um oficial fuzileiro não passa por um sistema de rotatividade tão frequente.

Face ao exposto, considera-se que a capacidade de assessoria de género deveria manter-se ao nível do Comando do Corpo de Fuzileiros. A presença constante na CGerCIMIC, a permanência dentro da área funcional, a continuidade da participação em exercícios conjuntos permitiria à Marinha, lentamente ir implementando uma Perspetiva de Género ao nível do planeamento, condução e execução dos exercícios e das operações em que está envolvida.

5.4.5. Resposta à Questão Derivada e Questão Central

Após a realização do trabalho e descritos os cinco capítulos relativos à integração da Perspetiva de Género nas operações militares, reuniram-se as condições para obter uma resposta concisa e profícua para a questão derivada do capítulo 5 e, concluindo o trabalho final, para a questão central.

No que concerne à questão derivada nº5, “Quais os desafios existentes, na implementação da Perspetiva de Género, nas operações para a Marinha?”, conclui-se que a resposta se encontra na aglomeração de ambas as hipóteses.

Como foi demonstrado em subcapítulos anteriores, para que a Perspetiva de Género seja do conhecimento de todos os militares, é necessária uma mudança de mentalidades sobre as vantagens associadas à Integração da Perspetiva de Género em ambiente operacional. No entanto, a mudança leva tempo e a resistência a esta é um conceito central na tentativa de compreender os processos de desenvolvimento organizacional, atestando-se então a hipótese nº1.

Por forma a deter a compreensão da estrutura organizativa, ficou patente a ideia a reter de que as organizações são constituídas por pessoas e estas vão atribuir as respetivas interpretações às diferentes iniciativas por forma a alcançar a tão desejada

³⁰² Oficial, Sargento ou Praça

mudança de um modo diferente. Como tal, torna-se primordial redirecionar correntes culturais em relação à mudança desejada, centrando-se num modo reconfortante no valor dos indivíduos ou grupos a serem afetados pela mudança. Assim remete-se e confirma-se a hipótese nº2, através da qual é afirmada a necessidade fundamental de consciencializar as comunidades navais, das quais fazem parte civis e militares. Acompanhado de confiança e respeito pelos níveis superiores da hierarquia militar, o processo de mudança precisa de englobar uma reavaliação dos papéis e responsabilidades de todos os envolvidos, acrescido do facto de que as iniciativas devem ser mantidas ao longo do tempo e referidas às operações diárias das organizações³⁰³.

Por fim, após o desenvolvimento do trabalho de investigação, cada capítulo detinha uma questão derivada associada, às quais foram obtidas as respetivas respostas. Tais respostas foram fundamentais para chegar a uma resposta final da questão central que desencadeou o trabalho.

Orienta-se assim, nesta secção final, toda a atenção para a questão central abordada no início do trabalho: “De que forma pode a integração da Perspetiva de Género contribuir para a eficácia no planeamento e condução das operações da Marinha?”.

Como é de constatação imediata, esta questão engloba todas as problemáticas desenvolvidas ao longo da investigação, confrontando cada um dos assuntos discutidos em cada capítulo do trabalho.

No início do trabalho, procedeu-se à explicação dos conceitos de género e Perspetiva de Género que são assuntos dos tempos atuais e que interligam os Estados membros em ações de cooperação internacional, para a construção e manutenção da paz e da segurança.

Assim, por serem interpretados frequentemente de uma forma falaciosa, leva a que muitas mentalidades na sociedade não sejam cativadas e motivadas para o benefício das vantagens que tal conhecimento na área poderá proporcionar.

³⁰³Em *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*

No entanto, foi necessário abordar as diferentes definições e perspetivas com toda a sua envolvente concetual, sob as quais o tema é encarado, nacional e internacionalmente, i.e., em organizações militares e civis, bem como a referência às diretivas, planos e resoluções que focam o tema, sendo elas maioritariamente originadas pela ONU e pela NATO.

Inicialmente, sublinhando a ideia da importância que a Perspetiva de Género detém nas componentes teóricas e práticas nas operações militares, em específico, as navais, torna-se essencial fomentar a consciencialização da integração da Perspetiva de Género na componente operacional do ramo em que nos inserimos, por forma a demonstrar o valor acrescentado que poderá ser empregue nas operações militares. Ao elaborar esta Tese de Mestrado, e associando à componente mais operacional da Marinha, foi demonstrado ao longo do desenvolvimento da mesma, a importância de consciencializar e colocar em prática as iniciativas, planos, procedimentos que diversas organizações governamentais e não-governamentais, civis e militares, elaboraram até então.

As capacidades complementares para os indivíduos masculinos e femininos são essenciais para a eficácia operacional das operações da NATO, da UE, da ONU e ao nível nacional, especialmente à luz da crescente complexidade da interação entre civis-militares, relações públicas e aquisição de informação. Da mesma forma, ficou patente o impacto negativo que uma não aplicação da Perspetiva de Género poderá ter ao nível operacional.

Assim foi abordado o estado atual das operações militares, como por exemplo organização e estrutura, a tipologia das mesmas, os conflitos armados contemporâneos e ainda a evolução das operações até à conjectura atual. Com o exemplo das operações NATO, é importante obter um claro entendimento da cultura local, o que inclui assuntos de género, mas também adotar medidas para a promoção da igualdade de género que é de extrema relevância para a operação.

Para uma compreensão eficaz ter-se-á de subsistir um reconhecimento das diferentes necessidades de todas as pessoas de forma igual, proporcionando-lhes a participação na consolidação da paz e reconstrução da viragem do conflito nas sociedades; e ainda o reconhecimento das necessidades dos mais vulneráveis nas áreas de conflito, para que toda a população beneficie igualmente dos esforços para a paz.

Num momento em que as missões militares são caracterizadas pela sua internacionalização, considerando as prioridades da defesa do território nacional para a participação em operações multinacionais, que são destinadas a assegurar a paz e a estabilidade a uma escala global³⁰⁴, coloca-se como exigência elementar da operacionalidade das forças, a necessidade de harmonização de procedimentos e equipamentos. Esta heterogeneidade poderá tanto ser uma fonte de problemas, como poderá revelar novas potencialidades. Com isto, ficou vincada a questão de que a “interoperabilidade cultural” projeta um enorme impacto entre os fatores que podem afetar a eficácia militar. Sob este ponto de vista, a eficácia militar não irá ter perdas pela aceitação e integração da diversidade e que pode também ser encarada como uma mais-valia organizativa.

É de constatação inteligível que, no atual panorama das operações militares existentes em todo o mundo exigem um elevado grau de prontidão operacional a concretizar.

O termo da aculturação, associa-se irremediavelmente ao género, e as Forças Armadas não podem negar a importância e as mais-valias em saber lidar de forma adequada com ele, para garantir a eficácia das operações, na vertente em que é necessário um estudo vigoroso, de comprometimento de cada uma das partes envolvidas em tal processo e de aposta na busca de informação útil para uma determinada situação operacional.

A integração da Perspetiva de Género nas operações insere-se na diversidade de qualificações e recursos para assegurar a paz e a segurança, e a sua manutenção nas operações. A *comprehensive approach to gender* implica o treino de civis e militares para a gestão eficaz na preponderância do género no planeamento e implementação das operações.

A acessão da Perspetiva de Género tem portanto, a capacidade de transformar o paradigma militar tradicional, incluindo as questões e segurança não-convencionais, uma vez que se encontra interligada com a noção de segurança humana, levando as organizações militares a reinterpretarem os próprios conceitos de segurança humana, em concreto, as ameaças e os riscos. Isto implica que as operações de segurança sejam

³⁰⁴ (Governo de Portugal, 2013), CEDN 2013

orientadas para a segurança e bem-estar da população civil, e não única e exclusivamente para a vitória militar ou para o cessar-fogo entre as partes em conflito.

Após a consciencialização do tema ser incrementada, e existir doutrina que coloque em vigor determinadas medidas a serem executadas pelos Estados membro, é necessário dar o passo fundamental na formação e no treino dos procedimentos desenvolvidos no âmbito das operações em que a Marinha é empenhada.

Além da doutrina que envolve o *gender mainstreaming* nas operações, que se estende desde as diretivas da NATO até aos Planos Nacionais de Ação, não se devem esquecer os *National Annual Reports* ao NCGP.

Com a experiência e conhecimentos dos militares entendidos no assunto, o próximo passo seria fomentar a frequência de ações de formação a nível nacional ou internacional, para que assim os militares empenhados adquirir mais informações e competências sobre Perspetiva de Género em conflitos armados.

Um outro aspeto focado foi a estrutura organizativa dos níveis de tomada de decisão em tais operações, em que os três níveis são (sem exceção) fundamentais para a eficácia operacional das missões a planear e executar, tendo também em consideração o pessoal da CIMIC ao nível tático e operacional no que diz respeito às atividades do género.

Integrar a Perspetiva de Género no processo de tomada de decisão dentro das FFAA, do topo para a base, com foco em princípios militares tradicionais de eficácia operacional, será a maneira mais eficaz de assegurar uma mudança duradoura na organização. A inclusão de módulos de género na formação, no pré-empenhamento, de todo o *staff* envolvido nas operações e a sensibilização para uma Perspetiva de Género é uma aposta viável para o *gender mainstreaming*.

Por forma a operacionalizar a Perspetiva de Género na Marinha, e admitindo que possam existir outras opções para o fazer, os Fuzileiros foram a opção escolhida para serem encarregues de integrar a Perspetiva de Género na componente operacional. A escolha foi feita devido à natureza dos trabalhos em que as unidades são empenhadas em diversas missões, bem como a evolução da carreira dos Fuzileiros, a qual não sofre a rotatividade de funções distintas a desempenhar bem como nas unidades de diferente cariz.

Por outro lado, o facto dos Fuzileiros contribuírem permanentemente com um destacamento CIMIC para a CGerCIMIC, podendo assim assegurar a continuidade na Marinha da inclusão duma Perspetiva de Género em ambiente conjunto, quer em exercícios nacionais, quer ao nível do empenhamento da FRI.

Concluindo, o género e inerente Perspetiva de Género são temas transversais a todas as vertentes da Marinha, com potencialidade de se tornarem uma componente natural no planeamento estratégico e operacional, formação e ordens operacionais, a predisposição e atitudes mudarão toda a organização militar.

Bibliografia

- Albernathy, R., & Black, D. (1996). Healthy body weights: An alternative perspective. *American Journal of Clinical Nutrition*, 63, 448-451.
- Barbosa, P. (2010). Trabalho de Investigação Individual realizado no âmbito do Mestrado em Guerra de Informação /Competitive Intelligence (2009/2010). Lisboa: Proelium – Revista da Academia Militar.
- Barroso, A., Silva, B. M., Vala, J., Monteiro, M. B., & M., H. C. (s.d.). *Mudança Social e Psicologia Social*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Bento, A. V. (VII). Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. *Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira)*, pp. 42-44.
- Bertolazzi, F. (2010). Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions. *UN-INSTRAW's Gender, Peace & Security programme*. (H. A. Barr, Ed.) República Dominicana: United Nations Instrumental Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW).
- Booth, C., & Bennet, C. (2002). Gender Mainstreaming in the European Union. *The European Journal of Women's Studies*, 430-436.
- C. D., & Segal, M. (1996). Armed Forces and Society. *Gender Integration in Armed Forces Recent Policy Developments in the United Kingdom*, 23, 30-47.
- Carreiras, H. (Primavera de 2004). "Diversidade Social nas Forças Armadas : Género e Orientação Sexual em Perspetiva Comparada". *Nação e Defesa- Forças Armadas e Sociedade: Continuidade e Mudança*, pp. 61-88.
- Child, J. (2005). *Organization: Contemporary Principles and Practice*. Oxford: Blackwell.
- CIG. (2011). *A Igualdade de Género em Portugal 2010*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE). (2013). Gender Makes Sense: A way to improve your mission. 2ª. NATO.
- Direção-Geral de Emprego. (2008). Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades. *Manual perspectiva de género: nas políticas de emprego, de inclusão social e de protecção social*, 10-13. Unidade G1.
- DPKO/DFS, U. N. (2010). *DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations military in Peacekeeping Operations*. Department of Peacekeeping Operations/DFS.
- Eco, U. (1998). *Como se faz uma tese de mestrado em Ciências Humanas* (7ª ed.). Lisboa: Presença. Obtido em 10 de Maio de 2014
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2012). *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*. Uppsala University, Department of Peace and Conflict Research. Uppsala, Sweden: Uppsala University.
- EPLO. (2010). *Implementation of UNSCR 1325 in Europe: 21 Case Studies of Implementation*. Obtido de <http://www.eplo.org/implementation-of-unscr-1325-in-europe>.

- Falleti, T. G. (2006). Organized Section in Comparative Politics of the American Political Science Association. *Theory-Guided Process-Tracing in Comparative Politics: Something Old, Something New*, 17, 1, 9-14. APSA-CP.
- Fritz, J. M. (janeiro-abril de 2010). *Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a Necessidade de Planos Nacionais*. Obtido de <http://www.scielo.br/pdf/soc/n23/12.pdf>: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n23/12.pdf>
- Gelman, C., Gelman, M. E., Foote, D., & Canteros, J. (1981). *Just How the Sexes Differ*. Neenweek.
- Gender Force Sweden. (2007). Good and Bad examples: Lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions. Sweden: Gender Force Sweden.
- Governo de Portugal. (2013). CEDN. *Conceito de Defesa Nacional 2013*. Portugal.
- Governo de Portugal. (2014). Planificação 2014-2018 (Por área Estratégica). *II Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325*.
- Governo de Portugal- Presidência do Conselho de Ministros. (26 de agosto de 2014). Resolução do Conselho de Ministros nº 50/2014. *Diário da República*. Portugal: Diário da República.
- Hall, P. (2000). *Aligning Ontology and Methodology in Comparative Politics*, 18.
- Hall, P. (2003). Aligning Ontology and Methodology in Comparative Politics. *Comparative historical analysis in the social sciences*. (J. M. Rueschemeyer, Ed.) Cambridge: MA: Cambridge University Press.
- Kim, S., Quinn, C., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Kleppe, T. T. (2008). "Gender and SSR Toolkit". *Gender Training for Security Sector Personnel – good practices and lessons learned, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW*. Geneva: Megan Bastick, Kristin Valasek, DCAF.
- MacCoby, E. (2000). *Perspectives on gender development* (Vol. 24). International Journal of Behavioural Development.
- Martin, P., & Nelson, R. (1985). The effect of carried loads on the combative movement. *Military Medicine*, 357-362.
- Matos, L. S., & Bacalhau, M. (2001). *As Forças Armadas em Tempo de Mudança*. Lisboa: Cosmos, Instituto de Defesa Nacional.
- Nações Unidas. (1948). *Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas*.
- Nações Unidas. (18 de dezembro de 1979). Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*. Obtido de <http://www.plataformamulheres.org.pt/docs/PPDM-CEDAW-pt.pdf>
- Nações Unidas. (1999). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1261*.
- Nações Unidas. (outubro de 2000). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 "Mulheres, Paz e Segurança"*.

- Nações Unidas. (2005). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1612*.
- Nações Unidas. (2008). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1820*.
- Nações Unidas. (2009). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1888*.
- Nações Unidas. (2009). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1889*.
- Nações Unidas. (2010). *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1960*.
- NATO. (2011). Gender Training & Education. *How can gender make difference to security in operations, Versão 2011*.
- NATO. (8 de agosto de 2012). BI- Strategic Command Directive 40-1. *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure (Unclassified), Rev. 1*.
- NATO. (2013). CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming. *Gender Mainstreaming. Committee on Women in the NATO Forces*.
- NATO. (s.d.). CCOE. Obtido de <http://www.cimic-coe.org/>.
- NATO Committee for Gender Perspective. (2011). *How can gender make a difference to security in operations- Indicators*. NCGP.
- NATO Committee on Gender Perspectives. (2010). Recommendations on implementation of UNSCR 1325. *Gender Education & Training*. NATO. Obtido de http://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf
- NATO Standardization Agency (NSA). (s.d.). Allied Joint Publication- AJP 3.4. *Allied Joint Doctrine for Non Article 5 Crisis Response Operations, Ratification-Draft 1*. NATO.
- NATO Standardization Agency (NSA). (s.d.). Allied Joint Publication- AJP 3.4.9. *Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation, Ratification/Draft 1*. NATO.
- NCGP. (2012). *Portugal's National Report*. NATO.
- NCGP. (2013). *Portugal's National Report*. NATO.
- Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). *"Estereótipos de Género. Conhecer para os transformar"*. Cadernos Sacausef III, Universidade do Minho.
- NORDSUP. (16 de abril de 2008). *NORDSUP Progress report*, 22.
- Olsson, L., Tejpar, J., Andreassen, B., Hoenen, J., Holan, S., Kesselaar, S., . . . Valenius, J. (2009). *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan*. Suécia: FOI-Defence Analysis.
- Pereira, A. (2012). *Como escrever uma tese, monografia ou livro científico usando o Word* (6ª ed.). Lisboa: Sílabo. Lda.
- Powell, G. (1993). *Women and Men in Management* (4ª ed.). SAGE Publications.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais* (4ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Rebelo, T. R. (set/dez. de 2013). O equilíbrio de género nas operações de paz: avanços e desafios. *Rev. Est Fem.*, 21. Obtido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000300004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

- Rosinha, A. P.-C. (maio de 2013). Para uma integração das mulheres nas Forças: Discursos de género. *Revista Militar*, pp. 497 - 507.
- Santos, A. R. (s.d.). *A Aliança Atlântica para o Século XXI - A NATO depois de Lisboa*. Obtido em 12 de janeiro de 2015, de Nova Cidadania: Liberdade e Responsabilidade pessoal: http://www.novacidadania.pt/content/view/725/67/lang,pt_PT/
- Santos, P. A. (2011). *As Forças Armadas e as questões de Género na Perspetiva do exercício do comando*. Lisboa, Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2010/11: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Santos, S. J. (outubro de 2013). UNSCR 1325 National Implementation: Challenges Ahead. (I. d. Nacional, Ed.) *Caderno do IDN: Gender Violence in Armed Conflicts*, nº11, pp. 184-193.
- Schleicher, E. (outubro de 2013). Women in Kosovo and Gender Perspectives for Operational Effectiveness. *Caderno IDN: Gender Violence in Armed Conflicts*, nº11, pp. 211-224.
- Segal, M. W. (Inverno de 1999). Funções Militares das Mulheres numa Perspetiva Comparada: Passado, Presente e Futuro. *Nação e Defesa- Mulheres nas Forças Armadas*, pp. 15-43.
- Serronha, M. P. (2010). A Cimeira de Lisboa: uma NATO para o Século XXI. *Nação e Defesa*, 126, pp.67-92. Obtido de http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/3026/1/NeD126_MarcoPaulinoSerronha.pdf
- Simões, J. (. (janeiro-março de 1998). As Operações de Apoio à Paz- Participação das Forças Navais e Anfíbias nas novas missões das Forças Armadas e a necessidade de formação e treino na Marinha. *Anais do Clube Militar Naval*, CXXVIII. Portugal.
- Superintendência dos Serviços do Pessoal (CTEN Silva Barata). (2013). *Perspetiva de género, Formação e Treino*. Informação nº27/13, Marinha, Superintendência dos Serviços do Pessoal, Lisboa.
- Superintendência dos Serviços do Pessoal da Marinha. (maio de 2013). A evolução do Serviço Militar Feminino na Marinha - de 1992 até aos dias de hoje. *Revista Militar*, pp. 389-392.
- Tajfel, H. (1982). *Comportamento intergrupo e psicologia social da mudança*. Lisboa: Livros Horizonte.
- UN Women Evaluation Office. (s.d.). *Evaluation of Gender Mainstreaming in United Nations Peacekeeping Activities (MONUC/MONUSCO) in the Democratic Republic of the Congo*. Nova Iorque: UN Women Evaluation Office.
- United Nations Department of Peacekeeping Operations (UN DPKO). (2004). *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*. New York: UN DPKO.
- Vaz, N. M. (2002). *Civilização das Forças Armadas*. Cosmos Instituto da Defesa Nacional.
- Whittington, S., & Litt, M. (2002). Peacekeeping Operations and Gender Equality in Post-Conflict Reconstruction. *Gender and Peacekeeping*. New York: Department of Peacekeeping Operations United Nations Headquarters.
- Winslow, D. (2010). *Gender and Military Sociology*. (S. N. College, & D. o. Management, Edits.) Suécia.

Wittwer, C. J. (2013). The Gender Agenda: women, peace and security in the conduct of NATO-led operations and missions. *The Australian Defence Force Journal*, 191. Obtido em 21 de novembro de 2014

Websites

1. The Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM): <http://www.forsvarsmakten.se/en/swedish-armed-forces-international-centre/centre-for-gender/>
2. The NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP): http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm
3. Gender Advisor at Allied Command Transformation (GENAD ACT): <http://www.act.nato.int/gender/gender-advisor>
4. The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF): <http://www.dcaf.ch/>
5. UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN WOMEN): <http://www.unwomen.org/>
6. Humanitarian Response: <http://www.humanitarianresponse.info/themes/gender>
7. The PeaceWomen Project: <http://www.peacewomen.org/>
8. The NGO Working Group on Women, Peace and Security (NGOWG): <http://www.womenpeacesecurity.org/>
9. European Institute for Gender Equality (EIGE): <http://www.eige.europa.eu/>
10. Portal da Marinha: www.marinha.pt
11. Metodologia de Investigação: <http://livrepensamento.com/2013/10/01/o-metodo-hipotetico-dedutivo/>
12. Royal Navy: <http://www.royalnavy.mod.uk/>
13. CCOE: <http://www.cimic-coe.org/>
14. Site da MDN: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-defesa-nacional.aspx>
15. Revista Militar: Artigo: *NATO- Desafios e Perspetivas*, in http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art_id=456

Glossário

O presente trabalho lida com uma série de conceitos-chave, e todos eles merecem um foco, análise e discussão pois constituem a base conceptual de todo o trabalho de investigação. Por falta de doutrina a nível nacional, e pelo facto da NATO, por força da sua participação em operações em cenários de características diversas, ser porventura, a organização detentora de uma doutrina mais consolidada, optou-se por ter como base a *BI- Strategic Command Directive 40-1* da NATO relativa à integração da Resolução 1325 do CSNU e de uma Perspetiva de Género na Estrutura de Comando da NATO.

O **Género** refere-se aos atributos sociais associados aos seres masculino e feminino, aprendidos através da socialização, e que determinam o valor e a posição de um indivíduo num dado contexto. O que significa que as relações entre homens e mulheres, raparigas e rapazes, bem como as relações entre as mulheres e também entre os homens são socialmente construídas e aprendidas entre os processos de socialização. Notavelmente, o género não se refere única e exclusivamente às mulheres.³⁰⁵

A **Perspetiva de Género** é definida como a estratégia para alcançar a igualdade de género, analisando as implicações para as mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas e programas em todas as áreas e a todos os níveis, para assegurar que as preocupações e experiências de homens e mulheres são tidas em consideração na criação, implementação, monitorização e avaliação das políticas e programas em todas esferas políticas, económicas e sociais. Tal facto irá beneficiar a igualdade entre homens e mulheres e a desigualdade não será perpetuada. É o processo de examinar cada problema do ponto de vista das mulheres e dos homens, das raparigas e dos rapazes, de modo a identificar quaisquer diferenças nas suas necessidades e prioridades de cada um, bem como nas suas habilidades ou potenciais para promover a paz e reconstrução.³⁰⁶

Neste contexto, segundo a NATO, a Perspetiva de Género representa o processo de reconhecimento e incorporação do papel do género em relação às diversas missões operacionais da NATO. A Perspetiva de Género não se foca somente nas mulheres, mas

³⁰⁵ (NATO, 2012), *Bi-SC Directive 40-1 Revision I*, 5

³⁰⁶ (NATO, 2012), *Bi-SC Directive 40-1 Revision I*, 5

as práticas desta perspetiva reconhecem a sua posição desvantajosa em várias comunidades.

A Integração da Perspetiva de Género é uma forma de aceder às diferenças baseadas em género entre os homens e as mulheres refletidas nos seus papéis sociais e interações entre eles, na distribuição de poder, e no acesso aos meios necessários. Com a UNSCR 1325, e com as restantes resoluções que dela derivaram³⁰⁷, bem como as diretivas que emanam da NATO³⁰⁸, no seu objetivo primordial é tido em consideração e particularizado às situações e necessidades dos homens e das mulheres, e como as atividades levadas a cabo pela NATO têm diferentes efeitos nestes indivíduos. Fundamentalmente, implementar a Perspetiva de Género implica adaptar determinadas ações seguindo uma “análise de género”.³⁰⁹

A **análise de género** é definida pela NATO³¹⁰ como uma recolha sistemática e o exame da informação nas diferenças de género e nas relações sociais por forma a identificar e a compreender as desigualdades baseadas no género. Os seus métodos são também encarados como mais-valias do relacionamento entre homens e mulheres num dado contexto em sociedade. Por exemplo, os militares ao encarregarem-se do planeamento de atividades deverão aceder às dissemelhantes preocupações, ao nível da segurança, tanto dos homens e das mulheres como das raparigas e rapazes, na área da operação, ou ter em conta as relações vigorosas na comunidade para assegurar que homens e mulheres têm igual acesso à assistência onde os militares estão incumbidos do apoio e assistência humanitária. Análise do Género significa encarar os diferentes papéis e atividades que as mulheres, homens, raparigas e rapazes têm numa sociedade em particular e as relações sociais entre eles – *Pattern of Life*. O que leva a perguntar “Quem faz o quê?”, “Quem faz as decisões?”, “Quem usufrui dos benefícios?”, “Quem utiliza os meios?” e “Quais outros fatores influenciam as relações?”

A Igualdade de Género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para homens e mulheres e rapazes e raparigas. Igualdade não significa

³⁰⁷ UNSCR 1820 (Nações Unidas, 2008), UNSCR 1888 (Nações Unidas, 2009), UNSCR 1889 (Nações Unidas, 2009) e UNSCR 1960 (Nações Unidas, 2010)

³⁰⁸ UNSCR 1325 (Nações Unidas, 2000) e *Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure including Measures for Protection During Armed Conflict* (NATO, 2012)

³⁰⁹ (NATO, 2012), *Bi-SC Directive 40-1 Revision I*, P. 5

³¹⁰ (NATO, 2012), *Bi-SC Directive 40-1 Revision I*, 5 e NATO, *CWINF Guidance For NATO Gender Mainstreaming*, pp. 37

que os homens e as mulheres irão ser seres humanos exatamente iguais a todos os níveis sem exceção, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de ambos não irão estar dependentes do facto de terem nascido com sexo feminino ou masculino. Esta equidade implica que os interesses, necessidades e prioridades das mulheres e dos homens são tidas em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de género.³¹¹

A **Violência Sexual** é quando predador comete um ato de cariz sexual contra uma ou mais pessoas, ou causa que uma ou mais pessoas sejam envolvidas em atos sexuais pelo uso da força, ameaça de uso da força ou coerção, o que é causado pelo medo à violência, opressão psicológica ou abuso de poder, contra essa ou mais pessoas, também contra pessoas não envolvidas, tirando vantagem do ambiente coercivo ou da incapacidade da ou das pessoas de permitir o genuíno consentimento.³¹²

A **Gender Based Violence** refere-se à violência direcionada contra um indivíduo, com base no género ou sexo do mesmo. Inclui atos que infligem sofrimento físico, mental ou sexual, ameaças de tais atos, coerção ou outras formas de privação da liberdade. Enquanto mulheres, homens, meninos e meninas podem ser, sem exceção, vítimas destes atos, as mulheres e as meninas são frequentemente as principais vítimas.³¹³

Article 5- Defesa Coletiva consiste na participação obrigatória, e exclusiva, de forças dos países membros da Aliança.³¹⁴

NA5CRO- Non-Article 5 Crisis Response Operations compreende a participação não obrigatória de forças dos países membros da Aliança, podendo contar com forças de países não membros.³¹⁵

O **Treino de Gender Awareness** abrange o treino nos assuntos na consciencialização do Género (...) entendimento comum dos valores (...). O que inclui princípios de igualdade entre homens e mulheres e não-discriminação baseada no sexo. Acresce dizer que o treino ajuda (...) a entender o contexto social no qual (...) no qual as operações

³¹¹ (NATO, 2012), *Bi-SC Directive 40-1 Revision 1*, P. 5

³¹² (NATO, 2012), *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure” Bi-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1* (2012)

³¹³ Eleventh Session of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Recommendation 19, paragraph 6

³¹⁴ Conceito abordado e desenvolvido no capítulo 3.

³¹⁵ Conceito abordado e desenvolvido no capítulo 3.

são desenvolvidas. Tal preparação ajudará a voltar a atenção nos impactos positivos e negativos que essas ações terão nos países em que s encontram a cumprir a missão.³¹⁶

³¹⁶ (NATO, 2013), *CWINF Guidance For NATO Gender Mainstreaming*, pp. 37

Anexos

Anexo I. Objetivos de Desenvolvimento do Milénio

Cada uma das metas foram especificamente declaradas e estabelecidas datas para a realização desses objetivos. Atualmente, as disparidades de género no acesso à educação diminuíram, mas as disparidades mantêm-se elevadas na educação ao nível universitário e em algumas regiões em desenvolvimento. As taxas de escolarização das raparigas nas escolas primárias e secundárias têm aumentado significativamente nos últimos anos.

No entanto, a meta de 2005 foi perdida e persistem desafios importantes, com grandes lacunas de desigualdade no ensino primário na Oceânia, África Subsaariana e na Ásia Ocidental. As taxas de conclusão também tendem a ser menor entre as mulheres do que os homens. A pobreza é a principal causa do acesso desigual à educação, em particular para meninas em idade escolar secundário. Mulheres e meninas, em muitas partes do mundo, são forçadas a percorrer muitas horas para a ir buscar água, e as meninas geralmente não frequentam a escola por causa de uma falta de instalações sanitárias decentes. Além disso, se engravidar, muitas não estão autorizadas a continuar o ensino escolar.³¹⁷

³¹⁷ http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG_FS_3_EN.pdf

Anexo II. Formação e Ensino relacionados com a Perspetiva do Género ou UNSCR 1385 ou 1820 a nível Nacional (2012)

Nº	Formação / Ensino	Tópicos	Grupos-Alvo	Fase
1	Perspetiva do Género (Palestra)	Noções sobre a Perspetiva do Género	Todos os formandos dos Cursos de Formação Básica (Militares em regime de contrato – Oficiais (da classe de Fuzileiros), Sargentos e Praças)	Cursos de Formação básica inicial
2	Perspetiva do Género (Palestra)	Noções sobre a Perspetiva do Género	Cadetes de Escola Naval	1º Ano de Escola Naval
3	Perspetiva do Género (Palestra)	Noções sobre a Perspetiva do Género	Todos os formandos dos Cursos de Formação de Sargentos	CFS
4	Perspetiva do Género (Palestra)	Noções sobre a Perspetiva do Género	Todos os formandos dos Cursos de Promoção a Sargento-Chefe	Cursos de Promoção a Sargento-Chefe
5	Enquadramento sócio cultural e político do país e região (Palestra)	Geografia do Teatro de Operações, aspetos da organização política e socio culturais da região e da população local, incluindo seus hábitos, costumes e crenças.	Todos os militares (oficiais, sargentos e praças), militarizados e civis nomeados para missões específicas fora do território nacional (e.g. ISAF, KFOR, Forças EU, etc.) incluindo Cooperação Técnico-Militar	Formação e treino para aprontamento para missões fora do território nacional, incluindo Cooperação Técnico-Militar

Tabela 3. Quadro de formação na Marinha, onde é incluído o tópico do Género³¹⁸

³¹⁸ Em NATO COMMITTEE ON GENDER PERSPECTIVES 2013 NATIONAL REPORT - PORTUGAL

Anexo III. Diferentes níveis de responsabilidade da NATO

A NATO está a seguir uma estrutura rígida para analisar situações com sucesso, a avaliar os recursos necessários, planear as operações e conduzi-las a nível tático³¹⁹. A natureza das missões da NATO exigem um nível de integração e harmonização, que não podem ser atingidos através das medidas do nível tático de forma independente. Como resultado de uma abordagem para fortalecer a Perspetiva de Género, tem implicações para todos os níveis de responsabilidade no âmago da NATO. As responsabilidades de interação, bem como os seus requisitos estão descritos mais aprofundadamente no *NATO AJP-3.4.9 Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*.

1. Nível Estratégico

À medida que o nível estratégico desenvolve a orientação mais detalhada para o nível operacional, baseando-se no contorno do nível político, também irá implicar instruções relativas à conduta e política de atividades do género na área de operação. Adicionado a isso, o nível estratégico irá projetar uma matriz de ligação com os níveis elevados das OI, OG, ONG, bem como do país hospedeiro. A interação resultante irá construir o quadro para a cooperação na área da missão. É da maior importância que o nível estratégico seja informado sobre a conduta, o sucesso ou fracasso de quaisquer medidas no nível tático, a fim de alterar os acordos ao mais alto nível possível e prever uma mudança de atitude das organizações em parceria.

2. Nível Operacional

É neste nível que o plano de campanha detalhado para qualquer operação é projetado. É proficiente incluir os parceiros na área de operações em cada etapa, ponderar identificar sinergias, calcular recursos comumente necessários, planos e ações articuladas para erradicar os conflitos. O mandato, bem como a orientação dos dois níveis superiores, auxiliará a desenvolver um meio de ação no qual também está incluída a importância de uma Perspetiva de Género. Estes meios de ação, juntamente com o centro de gravidade, vão definir em que fases da operação, as ações relativas ao género serão conduzidas. A fim de permitir ajustes no plano, as informações sobre a situação no nível tático,

³¹⁹ (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A Way To Improve Your Mission*, Anexo A

precisa de ser transportada rápida e sem atrito, proporcionando assim a consciência situacional, incluindo uma Perspetiva de Género, não só para o nível tático, mas também para o operacional.

3. Nível Tático

É de extrema importância que toda a ação seja incorporada e harmonizada com o comportamento tático no geral. As forças da NATO certamente não são empenhadas numa área para facilitar a implementação completa das políticas de igualdade de género. A Perspetiva de Género é apenas um aspeto importante de todas as operações, que precisa de ser reconhecida como contribuinte para a uma cooperação civil-militar com sucesso.

Outros Níveis:

1. Nível Técnico

Este nível pode ser descrito como a forma de implementar força ou recursos em pequenas unidades, por vezes até mesmo militares individualmente ou sistemas de armas, para alcançar um objetivo tático num confronto ou outro procedimento tático, em determinadas condições. No caso de uma Perspetiva de Género a nível técnico, um comandante pode alocar funcionários em específico da CIMIC para fazerem uma avaliação da situação civil, na qual se inclui a Perspetiva de Género.

2. Nível Político

Este nível irá preparar o terreno para cada interação dos níveis subordinados. É através dele que é decidido o mandato para o qual as forças estarão comprometidas e se as atividades relacionadas com o género serão incluídos e se, até que ponto. Permitirá que a interação com todos os parceiros comprometidos com a re-estabilização de uma sociedade.

Anexo IV. Gender Analysis Tool

A tabela seguinte é baseada no quadro originalmente criado por *Louise Olsson* num estudo sobre o *Nordic Battlegroup*. Serve como um guia simplificado de como fazer uma análise do género, a nível interno e externo, participação e aspetos de integração, com especial incidência sobre as tarefas da CIMIC.

	Participação (i.e. Como é que homens e mulheres participam no trabalho da CIMIC? O que afeta a sua participação?)	Integração (i.e. Como e onde é que se irá integrar o género nas tarefas da CIMIC?)
Interno (i.e. Como organizar o trabalho)	A1: Políticas de recrutamento e de igualdade de oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> • Pessoal da CIMIC masculino e feminino- todas as funções e níveis; • Ambiente de trabalho; • Acesso a recursos e material; 	A3: Estrutura de Trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Treino CIMIC; • Avaliações CIMIC; • Planeamento CIMIC; • Relatórios CIMIC; • Lições aprendidas e desenvolvimento de doutrina/política;
Externo (i.e. Como é que a situação externa é direcionada para alcançar o que se pretende?)	A2: Cooperação, apoio e representação: <ul style="list-style-type: none"> • Participação dos homens e mulheres; • Interação tanto com mulheres e homens locais; • Participação, interação e cooperação com parceiros, incluindo as organizações de mulheres. 	A4: Interpretação dos mandatos e execução: <ul style="list-style-type: none"> • Como as principais atividades da CIMIC são selecionadas e priorizadas; • Execução das atividades da CIMIC selecionadas e hierarquizadas de Adaptação à evolução locais.

Tabela 4. Tabela Organizativa das tarefas da CIMIC³²⁰

³²⁰ Anexo C em (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*, 2ª Edição, pp.74

Anexo V. Gender Training Overview³²¹

Gender Field Advisor Course, Centro de Formação da SWEDINT, Suécia

Este curso visa dar aos participantes conhecimento sobre como integrar perspectivas de género em operações e missões, em consonância com as orientações nas resoluções 1325 do CSNU, 1820 e afins. Após um curso concluído os participantes poderão exercer funções como GFA em suas respectivas organizações (militares, policiais, humanitárias) num ambiente de *staff* nacional ou internacional.

Hiperligação: <http://www.forsvarsmakten.se/en/Swedish-Armed-Forces-International-Centre/Courses-at-SWEDINT/Gender-Field-Advisor-Course/>

Gender Advising Train the Trainer Course, Centro de Formação da SWEDINT, Suécia

Este curso prepara professores/formadores para planear e conduzir por exemplo pré-empenhamento, treino e formação para militares de todos os postos sobre Perspetiva de Género, incluindo informações sobre a UNSCR 1325 e 1820. Com a duração de duas semanas, proporciona aos formandos um conhecimento sobre temas relacionados com o género, fornecendo-lhes os princípios para a concepção de formação, teórica e prática, militar/organização de segurança.

Hiperligação: <http://www.forsvarsmakten.se/en/Swedish-Armed-Forces-International-Centre/Courses-at-SWEDINT/GFA-TTC/>

A comprehensive approach to gender in military operations, ESDC (European Security and Defence Policy), Espanha/Holanda

Este curso tem como objetivo aumentar a eficácia operacional por dotar os formandos com o conhecimento necessário e habilidades para operacionalizar efetivamente uma Perspetiva de Género em operações e missões internacionais.

O curso é destinado principalmente a militares de postos intermédios, civis, incluindo a polícia e diplomatas dos Estados-Membros, e as instituições da UE e as agências relevantes, que são atribuídos ou têm interesse em participar em missões ou

³²¹ Anexo B em (Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013), *Gender Makes Sense: A way to Improve Your Mission*

operações CSDP³²², NATO ou das NU. Estudantes de países do Terceiro Mundo interessados ou organizações multilaterais podem também participar no curso.

Hiperligação:

http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/actuaciones/seminarios_cursos/GenderOpsCourse/

Diferentes necessidades- Diferentes Oportunidades, IASC³²³, Curso online E-learning

Publicado em 2010, este curso *on-line* fornece as etapas básicas que um trabalhador na área de apoio humanitário deve tomar para garantir a igualdade de género nos programas. O curso inclui informações sobre as questões do núcleo de género e como se relaciona com outros aspectos da resposta humanitária. Com a duração de três horas, o curso personalizado fornece informações e cenários que permitirá, aos seus formandos, a prática de desenvolvimento de programação sensível ao género. Este treino é baseado no Manual de Género do *Inter-Agency Standing Committee* e relacionadas com as diretrizes do IASC, incluindo as orientações para as intervenções de *gender-base violence* em configurações de ajuda humanitária, entre outros.

Hiperligação: http://www.humanitarianresponse.info/themes/gender_72

Igualdade de Género, Coerência das NU e Tu, Agências das NU, Curso online E-learning

Este curso *E-learning on-line* foi desenvolvido pela UNICEF, UNFPA, mulheres da ONU e da UNDP para construir a capacidade organizacional de forma a atingir resultados na promoção da igualdade entre os géneros. O principal objectivo do curso é contribuir para uma compreensão comum da terminologia, princípios e abordagens eficazes que ajudam as agências da ONU no trabalho em conjunto em programas sobre o género.

Hiperligação: <http://www.unicef.org/gender/training/content/scoIndex.html>

³²² *Common Security and Defence Policy*

³²³ *Inter-Agency Standing Committee*

Perspetivas de Género nas operações de Manutenção de Paz das Nações Unidas, Instituto de Treino de Operações de Paz, *online E-learning*

Este curso *online* aborda as questões conceituais e operacionais envolvidas na integração de uma perspectiva de género em operações de paz multidimensionais. Descreve os problemas relacionados com o género em conflitos armados contemporâneos, contextualizando a evolução das relações entre géneros de acordo com a história mundial dos conflitos. O curso também explora diversos conceitos importantes com a igualdade de género, o balanço em género, juntamente com várias realidades reportadas durante os conflitos, tal como a violência sexual contra os homens e exploração sexual e o abuso cometidos por elementos das NU (“capacetes azuis”).

Invocando os vários instrumentos dos direitos humanos e igualdade de género das NU ou não pertencentes às NU, o curso enfatiza a necessidade para que as mulheres desempenhem um papel estratégico em todos os níveis de tomada de decisão em instituições regionais, nacionais e internacionais e respetivos mecanismos.

Hiperligação: <http://www.peaceopstraining.org/e-learning/course-descriptions/115/gender-perspectives-in-united-nations-peacekeeping-operations/#115>

Prevenção da violência contra mulheres e a desigualdade de género na manutenção da Paz, Instituto de Treino para Operações de Paz, curso *online E-learning*

A desigualdade de género e a violência contra as mulheres afetam as vidas de cada indivíduo independentemente da idade e do género. Este curso tem o objetivo de assistir o pessoal envolvido na manutenção de paz para promover os direitos humanos e a segurança entre mulheres e raparigas.

Tal objetivo é alcançado através de aulas, enfatizando a natureza e o alcance da violência contra mulheres e meninas em todo o mundo, as ligações entre a desigualdade de género e a violência em espaços públicos e domésticos, bem como a nível interpessoal, comunitário, nacional, regional e internacional. Existem também outras lições que abrangem os direitos das mulheres como direitos humanos e o mandato da ONU internacional para envolver as mulheres em funções-chave para o alcance da paz e na construção de processos em todas as fases e em todos os níveis de autoridade da paz.

Livros e estudos fornecem exemplos para ajudar o pessoal de manutenção da paz considerando como eles, como indivíduos e integrados em equipas, podem trabalhar para promover a igualdade entre os géneros e para mudar as atitudes e comportamentos que perpetuam a violência.

Hiperligação: http://www.peaceopstraining.org/e-learning/course-descriptions/74/preventing-violence-against-women-and-gender-inequality-in-peacekeeping/#74_73

O papel dos *Gender Advisors* e dos *Gender Field Advisors* nas operações, (ADL 168) Curso online *E-learning*

Este curso *online* é designado para fornecer conhecimentos básicos relativamente aos *Gender Advisors NATO* ou *Gender Focal Points* e divide-se em 6 aulas:

- O que o pessoal encarregue dos assuntos do género necessita de saber;
- Assessoria ao Comandante;
- Coordenação com o *staff*;
- Deveres específicos do pessoal encarregue dos assuntos do género
- Contributo para o processo de planeamento operacional;
- Coordenação externa.

Para ser capaz de realizar este curso *online*, é necessário ter uma conta no portal da ACT JADL <https://jadr.act.nato.int/>

Anexo VI. Assessor de Género e Assessor de Género no Terreno: Papel e responsabilidades

O Assessor de Género serve nas sedes no tempo de Paz nos níveis estratégico/operacional, enquanto o Assessor de Género no Terreno é empenhado aos níveis operacional/tático.³²⁴

1. Tendo em conta que os comandantes da NATO e as suas equipas ainda não estão treinados nem especializados em planeamento e execução de operações com uma perspetiva integrada em género, assessores de género (GENAD) e assessores de género no terreno (GFA) são necessários para assegurar que o género é uma parte integrante do planeamento de operações. GENAD e GFA são posições a tempo inteiro que requerem uma formação adequada, educação e experiência.
2. Cada revisão do Estabelecimento do Tempo de Paz NATO (PE) e a estrutura da CE deve incluir considerações para nomear GENAD e GFA, para garantir a integração e o entendimento comum da Resolução 1325 e as dimensões do género. GENADs e GFAs devem ser colocados na estrutura de comando da NATO (NCS), incluindo as HQs implantadas e/ou destacadas, bem como nos exercícios.
3. Os conselhos de um GENAD são fornecidos aquando pedidos e também quando este/esta considerem adequados. Um GENAD deve ser sempre um membro do grupo de planeamento, por exemplo, o Grupo de Planeamento Estratégico-Operacional (SOPG) o Grupo Conjunto Operacional (JOPG).
4. O GENAD deve ter acesso direto Grupo de Comando/do Comandante, a fim de ser capaz de comunicar em tempo útil e diretamente com os elementos responsáveis pela tomada de decisão³²⁵. Isto sublinha a Perspetiva de Género como uma área multifuncional. O GENAD mantém o contacto funcional com outros GENAD, GFA e GFP em comando superiores e subordinados.
5. As funções e responsabilidades de um GENAD serão descritas nos Procedimentos Padrão Operacionais (Standard Operating Procedures-SOPs). É recomendado que a SOP seja adaptada ao respetivo HQ (sede) e/ou operação. Esta lista não é exaustiva mas, normalmente, incluem o seguinte:

³²⁴ ANEXO A em (NATO, 2012), BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1- Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure

³²⁵ Consultar Processo de tomada de decisão na NATO no [Anexo IX. O processo de tomada de decisão da NATO](#)

- a) Requisito de que o GENAD/GFA reporte diretamente ao Comandante e preste apoio para assegurar que o planeamento, execução e avaliação integrem adequadamente a Perspetiva de Género;
- b) Como parte integrante da HQ ou pessoal mobilizado por ordem do comandante, os GENADs devem estabelecer, manter a relacionamentos e ligações com todos os elementos do pessoal mobilizado para facilitar a integração das resoluções 1325 e a Perspetiva de Género.
- c) Apoio a objetivos operacionais e atividades nas áreas de operação conjunta (JOA) relativas a forças de segurança locais, por exemplo recrutamento de mulheres, auxiliando as forças de segurança nacionais, corroborando na criação de estruturas locais de retenção das mulheres, formação.
- d) Avaliar diferentes riscos de segurança para homens e para mulheres nas atividades de monitorização e avaliação.
- e) Auxiliar as diferentes funções de uma equipa sobre como integrar a Perspetiva de Género nas suas respetivas tarefas e produtos.
- f) Realizar e divulgar a Análise de Género para garantir que as dimensões de género são parte do trabalho em curso para ganhar situational awareness.
- g) No âmbito da Comprehensive Approach, cooperar através da partilha de atividades de informação e da coordenação com os intervenientes da comunidade internacional no teatro de operações, incluindo as IOs e ONGs. O GENAD também deve facilitar a interação entre os intervenientes supramencionados que trabalham na Resolução 1325 e no género. Estas atividades devem ser coordenadas, conforme descrito num determinado SOP para uma específica HQ.
- h) Apoiar e permitir a lei local, diretrizes e compromissos relacionados com a Resolução 1325 e resoluções afins, com mulheres e Perspetiva de Género.
- i) Ajudar o Comandante, J1 e o LEGAD em qualquer inquérito ou investigação iniciada pelo Comandante no que diz respeito à violação dos padrões de comportamento da NATO, ou uma alegada violação, estupro ou outras formas de abuso sexual.
- j) Apoiar uma força equilibrada em género e, em particular, garantir que as mulheres fazem parte da estrutura de uma força regular. É necessário realizar o

envolvimento frequente e flexível com o lado masculino, bem como a parte feminina da população local.

k) Facultar a atenção especial para as organizações e grupos de defesa das mulheres e dos direitos humanos das crianças.

A seguinte lista descreve as responsabilidades do pessoal (não incluídas todas), onde o GENAD deve concentrar os seus esforços de ligação e de apoio:

a) J1. Aconselhar sobre a dimensão do género na área da política, normas de conduta e de recrutamento para garantir um melhor equilíbrio entre os géneros e na contratação de trabalhadores locais na guarnição e no treino de missão. A Gestão de Recursos Humanos tem como dever partilhar as estatísticas relacionadas com o género.

b) J2. Aplicar as perspetivas de género que podem ter impacto na recolha de informação. (i.e. HUMINT, avaliações de risco), desenvolvimento do conhecimento, análise e produção. GENAD deverá realizar análises de género e avaliações apoiadas na recolha de informações.

c) Assistir avaliações em relação a situações de segurança e análise de género das mulheres, apoiando o planeamento e execução das operações. Por exemplo, Operações de Informação, Operações Psicológicas, Operações de Patrulha e Busca. Certificar uma abordagem de género em relação aos esforços durante a *Key Leader Engagement*. O GENAD deve ser informado sobre as atividades, planos e avaliações relacionadas com o género.

d) J4. Auxílio em assuntos médicos e logísticos, bem como a implementação da Perspetiva de Género em combinações. O GENAD deve apoiar o planeamento e avaliação das atividades logísticas com impacto nas relações de género, por exemplo, a construção de instalações, comunicações, etc.

e) J5. Apoiar o plano de campanha, *design* operacional e planeamento a longo prazo com a integração da . Participar no processo de planeamento e fornecer conhecimentos específicos numa determinada matéria. GENAD é uma posição responsável pela elaboração de anexos e apêndices acerca do género e irá corroborar nas avaliações relacionadas com o género e as considerações do planeamento.

f) J7. Fornecer orientações com referência à incorporação da Resolução 1325 e gender awareness na formação e em exercícios coletivos. O aconselhamento deve abranger todo o treino pré-empenhamento nacional.

g) J9/ CIMIC. Apoiar e fornecer orientações sobre o envolvimento e criação de um elo com a parte feminina da população e também com organizações de mulheres, às quais deve ser dada uma atenção especial. Estas organizações necessitam de ser providenciadas com uma oportunidade de conhecer e interagir com diferentes partes da operação liderada pela NATO, dependendo do tópico/área a ter de se resolver.

Nota: é ineficaz se o GENAD ou J9/CIMIC se torna produto de venda de contacto para as mulheres e as suas organizações.

h) LEGAD. Aconselhar sobre dimensões do género no sistema jurídico, de acordo com as resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas relevantes e mais além. Fornecer informações importantes, onde mulheres, raparigas e rapazes possuem direitos legais que muitas são negligenciados e/ou violados.

i) STRATCOM. Orientar sobre a inclusão de conteúdo apropriado sobre género e mensagens específicas, conforme necessário. Desde STRATCOM (Strategic Command) que a coordenação de mensagens estratégicas tem sido facilitada, sendo importante para garantir que o conteúdo sobre GENAD está também incluído em mensagens a todos os níveis para melhorar a integração da Perspetiva de Género em todas as mensagens apropriadas divulgadas pela NATO.

Anexo VII. *Genderforce*

Um marco importante no trabalho das Forças Armadas da Suécia, com vista à aplicação de uma perspetiva de género nas operações internacionais, foi a *Genderforce*.

Genderforce começou como um projeto financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE), em 2004, depois de uma iniciativa das Forças Armadas da Suécia. Os seis parceiros formais do projeto foram a polícia sueca, a agência de serviços de salvamento sueco, o Kvinna até a Fundação da Kvinna, a Organização Voluntária da Defesa de Mulheres Suecas, a Associação de Oficiais Militares na Suécia e as Forças Armadas da Suécia. O objetivo do *Genderforce* era “aumentar significativamente a consciencialização e o conhecimento da UNSCR 1325 (dentro das Forças Armadas da Suécia e de outros parceiros), bem como para começar a implementá-lo dentro da estrutura.

O passado da *Genderforce* remonta a 2002, quando o Ministério da Defesa dirigiu as Forças Armadas para organizar uma conferência nacional para avaliar os conhecimentos e competências no que diz respeito à UNSCR 1325. Após esse evento e uma conferência internacional semelhante nos Países Baixos, foi feita uma proposta para a *Genderforce*. O projeto consistiu em oito subprojectos, cada um com o seu próprio plano e gestor do projeto. As organizações parceiras não participaram em todos os subprojectos. Tal proposta permitiu uma análise externa e mapeamento das Forças Armadas da Suécia- a sua organização e um campo de trabalho. Também constitui o primeiro e inovador passo para todas as organizações envolvidas. Acredita-se que esta forma de colaboração desta primeira etapa, permitiu alcançar melhores resultados se o processo tivesse sido feito individualmente. Através dos subprojectos, a *Gendeforce* tornou possível para as agências participantes fazerem progressos rápidos na mudança das suas organizações e consistia nos seguintes subprojectos

- Recrutamento;
- Formação de consciência interna;
- Integração com doutrinas e políticas;
- Assessor de Género no Terreno;
- Tráfico;
- Programa de formação em género;

- Empoderamento;
- Cooperação no terreno.

Para todas as agências participantes, o foco destes subprojectos distintos, foi possível integrar o género na estrutura organizativa bem como para os respetivos mandatos da organização e campos de trabalho.

Para as Forças Armadas da Suécia, o projeto de recrutamento destacou as várias medidas necessárias para não só recrutar mais mulheres para o serviço militar, mas também para oferecer às mulheres melhores oportunidades de carreira. O subprojecto sobre a integração em doutrinas e políticas permitiu às agências para incluir secções sobre a implementação da Resolução 1325 em várias direções organizacionais e documentos estratégicos, o que evolui desde então para algumas das ferramentas mais importantes para a integração de uma perspetiva de género no trabalho das forças armadas.

Atualmente, secções semelhantes podem ser encontradas na versão mais recente da Doutrina Estratégica Militar, a VU (a missão da organização), bem como na maioria dos OPLAN para as operações. Os diferentes subprojectos tiveram vários graus de sucesso e de impacto. Entre os mais proeminentes daqueles que ou continuaram após a *Genderforce* ter sido terminada ou destinaram-se a retomar o trabalho são o conceito de *GFA* e o curso de formação, o projeto de treinador de género e módulos de educação³²⁶.

³²⁶ *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations- The Swedish Armed Forces Model*, Capítulo *The Swedish model of implementation of a gender perspective in international military operations*, P.31

Anexo VIII. *Gender Focal Point*

Recentemente, e sem dúvida o mais importante a ser desenvolvido, tem sido o esforço para atribuir os denominados de Pontos Focais de Género (*Gender Focal Point-GFP*) em grande parte das OI. A fim de integrar adequadamente a Perspetiva de Género nas forças armadas, a missão organizacional sueca, em 2012, firmou que todas as unidades organizacionais (empenhados no terreno), deverá ter atribuída GFP, com uma percentagem de cerca de 10% do seu tempo de trabalho dedicado a fornecer suporte ao comandante e ao resto da unidade na preparação de missões, em consonância com a Resolução 1325. Isto inclui fornecer apoio para a formação de militares na Resolução 1325 e de como ela se relaciona com o seu trabalho no dia-a-dia nas operações, bem como o auxílio no recrutamento de mulheres para a missão. Com os GFP dentro das unidades, pretende-se incluir tanto homens como mulheres, que são continuamente recrutados para as unidades, que os militares estão bem informados sobre a Perspetiva de Género no que se refere ao seu trabalho, e que os comandantes têm a capacidade necessária para tomar decisões em linha com a relevância das resoluções da ONU. Todas estas alterações farão com que a unidade mais bem preparada para implementação da Perspetiva de Género na sua missão, seja a que é seleccionada a enviar para o exterior.³²⁷

A inclusão dos GFP é uma parte do esforço das forças Armadas Suecas para criar uma estrutura de género formada por assessores de género e pontos focais de género, destinado a colocar de forma eficaz as questões de género na agenda e proceder à sua aplicação.

Esta é uma forma de delegar progressivamente a responsabilidade com as partes as unidades que irão operar no teatro de operações. Os GFP são vistos com uma estrutura temporária, fixada no local, a fim de fornecer suporte para uma transição que pretende alcançar a integração da Perspetiva de Género nas camadas mais amplas da organização a longo prazo. A formação para GFP de militares das forças armadas da Suécia tem lugar no entro Nórdico de Género nas operações militares.

³²⁷ (Egnell, Hojem, & Berts, 2012), *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations, The Swedish Armed Forces Model*, Department of Peace and Conflict Research, Box 514, SE-751 20 Uppsala, Sweden, pp, 74

Anexo IX. Relatório de Perspetiva de Género nas operações

As seguintes questões, que devem ser considerados a relatar, decorrem do Anexo D descrito na *BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1- Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*:

- a) Como é que a situação de segurança afeta mulheres, homens, meninas e meninos?
- b) Que riscos, similares e/ou diferente é que homens, mulheres, meninos e meninas enfrentam?
- c) Quais são as diferenças de vulnerabilidades entre estes grupos (mulheres, homens, meninas e meninos)?
- d) As questões de segurança dos homens e das mulheres são conhecidas e são as suas preocupações tidas em consideração? Avaliar as questões de segurança também para diferentes mulheres; por exemplo, as mulheres como os políticos, ativistas ou defensoras dos Direitos Humanos, incluindo defensoras dos Direitos Humanos das Mulheres.
- e) Qual o papel que as mulheres desempenham no serviço militar, nos grupos armados, polícias ou quaisquer outras instituições de segurança, como os serviços de inteligência, política de fronteiras, alfândegas, imigração, ou outros serviços de aplicação da lei (percentagem das forças/grupos, por grau e categoria)?
- f) Qual o papel que as mulheres desempenham nas diferentes partes e grupos sociais na sociedade?
- g) Será que a seleção e interação entre os detentores do poder local e a operação afetam a capacidade das mulheres de participar na sociedade (esferas jurídicas, políticas ou económicas)?
- h) Dados desagregados por género sobre, por exemplo; participação política, educação, refugiados, prisioneiros, as questões relacionadas com a saúde, os refugiados, SGBV etc.
- i) Avaliação da situação atual e ações planeadas.

Anexo X. Perspetiva de Género, Formação e Treino

De acordo com a Nota n.º 2380/SSP da Superintendência dos Serviços do Pessoal, de 14 de agosto de 2013, são de destacar os seguintes tópicos³²⁸:

“(…) 6) O Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 contempla quatro objetivos estratégicos:

i) Aumentar a participação das mulheres e integrar a dimensão da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz, incluindo em todos os níveis de decisão;

ii) Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção de paz, tanto sobre igualdade de género como sobre a violência de género e ainda sobre outros aspetos relevantes das Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) e 1820(2008);

iii) Promover e proteger o respeito pelos direitos humanos das mulheres, raparigas e meninas nas zonas de conflito e pós conflito, tendo em conta a necessidade de:

1) Prevenção e eliminação da violência de género;

2) A promoção do empoderamento das mulheres.

3) Aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática “mulheres, paz e segurança”, incluindo a sensibilização de entidade decisoras e da opinião pública

7) Sendo reconhecido nas diversas resoluções em referência a. que nas situações de conflito e pós-conflito, os homens, os rapazes, as mulheres, e as raparigas têm necessidade distintas, foram incluídas no conteúdo programático do curso “*A Comprehensive Approach to Gender in Operations*”, diversas apresentações referentes a casos práticos de missões como a *International Security Assistance Force (ISAF)*, a *United Nations Multidimensional Integrated Stabilization in Mali (MINUSMA)*, ou a *United Nations Stabilization Mission in the Democratic Republic of Congo (MONUSCO)* sublinhando a importância da inclusão das mulheres em todo o processo

³²⁸ Nota n.º 2380/SSP da Superintendência dos Serviços do Pessoal, de 14 de agosto de 2013. O excerto da presente nota referida, decorre da informação divulgada pelo Comandante Silva Barata após divulgar a V.ª Ex.ª o Vice-Almirante Superintendente dos Serviços do Pessoal de 2013. A informação em questão teve como objetivo dar conhecimento dos ensinamentos recolhidos pelo Capitão-Tenente Silva Barata durante a frequência do curso “*A comprehensive Approach to Gender in Operations*”.

de planeamento e condução das operações como forma de acomodar estas mesmas necessidade, e aumentar a eficácia de ação de comando.

8) Face ao exposto, considera-se ser relevante passar a incluir nos processos de planeamento dos exercícios e das operações nacionais, aos três níveis de planeamento (estratégico, operacional e tático), uma perspetiva e assessoria de género através das seguintes ações:

i) Ao nível estratégico, incluir em todas as orientações de planeamento a necessidade de incluir as populações, em particular as mulheres nos processos de implementação dos processos de paz;

ii) Promover a proteção de mulheres e crianças nas zonas de projeção militar;

iii) Assegurar que em toda a linguagem verbal e escrita utilizada pelos militares é tida em consideração a igualdade de género;

iv) Incluir um briefing ao comando por parte dos assessores na perspetiva de género;

v) Requerer por parte dos comandos que incluam no relatório de missão as dificuldades sentidas na implementação de uma perspetiva de género na condução das operações;

vi) Ao nível operacional, promover a inclusão nos documentos de planeamento-CONOPS e geração de forças- medidas conducentes à participação ao nível local das mulheres nos processos de manutenção de paz, e aumentar a proteção das mulheres e das raparigas;

vii) Incluir nos documentos do planeamento das operações militares e na gestão do risco, os riscos a que as mulheres e as raparigas estão sujeitas na área de operações-padrão de vida, segurança, acesso a cuidados de saúde, liberdade de movimento, entre outros;

viii) Incluir no processo de planeamento de operações militares a sociedade civil e as organizações não-governamentais e internacionais que possam estar presentes na área de operações;

ix) Incluir o processo de planeamento das operações militares as diferentes necessidades de mulheres e homens pertencentes à força aquando da sua chegada à área

de operações, por forma a assegurar-lhes as condições básicas de vida: dormitórios, casas-de-banho e cuidados médicos, incluindo ginecologista;

x) Incluir no processo de aprontamento dos militares para a missão a prevenção de assédio sexual, bem como as consequências que daí podem advir para quem o pratica;

xi) A o nível da geração das forças, promover, sempre que exequível, um equilíbrio de género do pessoal militar, em todas as categorias, e a inclusão de mulheres em lugares-chave da missão;

xii) Incluir no processo de aprontamento das mulheres para as missões uma análise das suas expectativas, anseios e principais preocupações;

xiii) Encorajar a inclusão de mulheres e diversas tarefas que vão desde a saúde, à logística, às comunicações, entre outras;

xiv) Considerar o *gender budgeting* de forma a fazer face às diferentes necessidades de mulheres e homens na área de operações, conforme descrito em 8. ix);

xv) Promover a inclusão de assessores de género no processo de planeamento das operações militares nos diversos níveis de decisão- estratégico, operacional e tático;

xvi) Ao nível da monitorização, incluir nos relatórios de missão qual o valor acrescentado e as lições identificadas da inclusão de uma perspetiva de género no processo de planeamento das operações militares;

9) A nível interno, sugere-se que sejam aumentadas as medidas conducentes à implementação da RCSNU 325, tais como:

i) (...)

ii) A centralização no Gabinete para a Perspetiva de Género da DP de todas as questões referentes à assessoria/promoção da igualdade de género;

iii) A manutenção no investimento na formação na área da perspetiva de género, quer nos cursos usualmente promovidos a nível nacional pela CIG, quer no curso anual da ESDC em Madrid, de forma a manter a capacidade da bolsa de formadores;

iv) Passar a incluir uma palestra de perspetiva de género em todos os processos de aprontamento de militares em missões operacionais, bem como nos militares em missões CTM;

v) Reforçar a necessidade de inclusão de palestras de perspetiva de género nos cursos da Escola Naval. (...) ”

Anexo XI. O processo de tomada de decisão da NATO

O processo de tomada de decisão revela-se um elemento estruturante das actividades conduzidas por esta Organização. Neste contexto, importa caracterizar e clarificar o processo de decisão, as interações entre os diferentes actores e órgãos que intervêm nomeadamente, nas diversas etapas do parecer militar da NATO.³²⁹

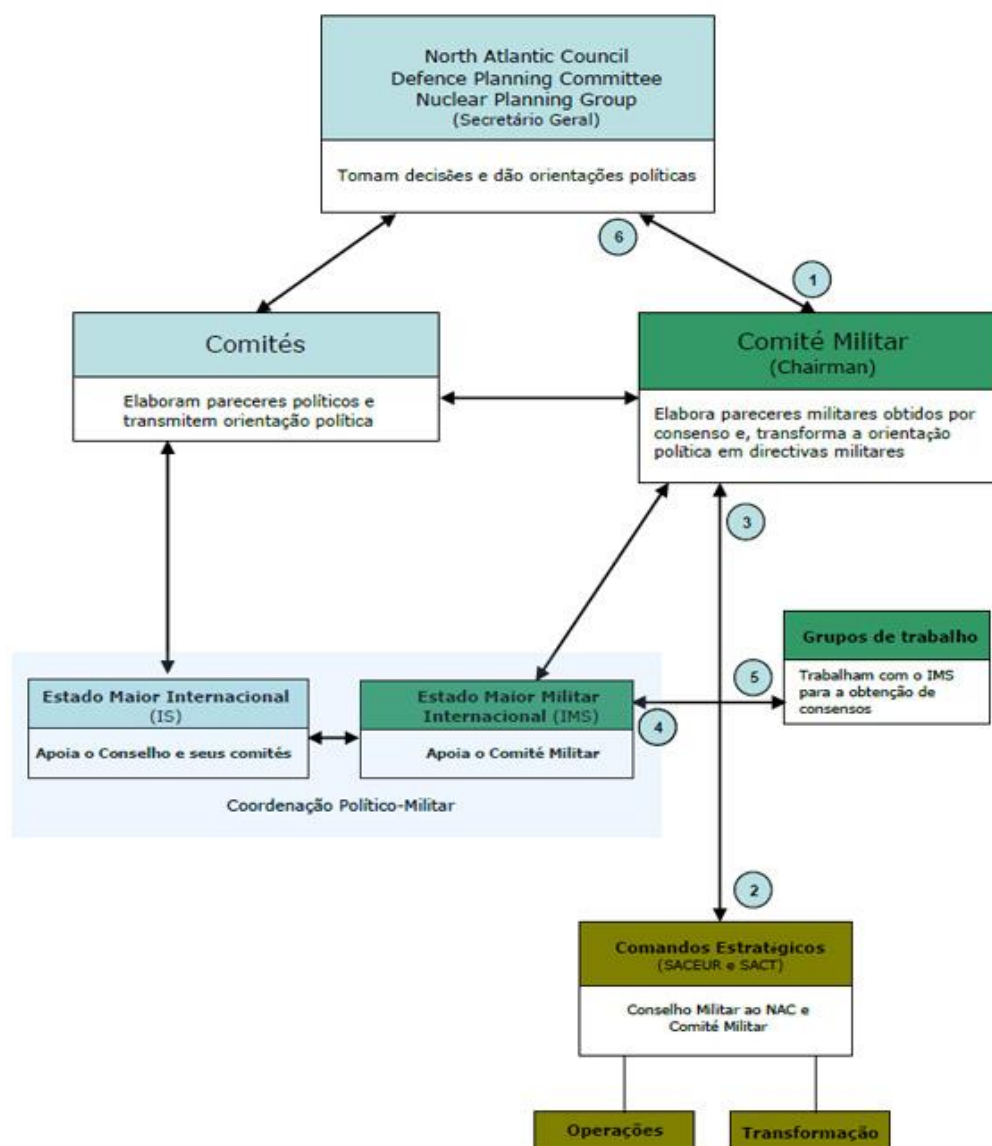


Figura 8. Seis etapas do parecer militar.

Tendo por base as seis etapas do parecer militar (obtido por consenso), ilustrados na Fig.8, procuraremos agora ilustrar a sua articulação e sequência temporal.

³²⁹ Informação retirada de http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art_id=456

Sempre que as autoridades políticas da NATO consideram a possibilidade de acção militar, como a operação da *International Security Assistance Force* (ISAF) no Afeganistão, uma parte fundamental da informação necessária à tomada de decisão é preparada pelo Comité Militar (*Military Committee* - MC). O *North Atlantic Council* - NAC, recebe briefings e relatórios regulares. Para cada fase importante deste processo, o Comité Militar é chamado a dar o seu parecer.

1. O NAC encarrega o MC de produzir um parecer militar que possa obter o consenso dos 26 Chefes de Estado-Maior General das Forças Armadas (CHODs) da NATO.
2. O MC através do Estado-Maior Internacional (*International Military Staff* - IMS), traduz a orientação política em directivas militares e encarrega um ou ambos os Comandos Estratégicos de produzirem um parecer militar, que inclua uma avaliação dos recursos humanos e financeiros necessários.
3. O parecer do (s) Comando (s) Estratégico (s) é enviado à consideração do Comité Militar, normalmente acompanhado de um comentário do IMS.
4. Os Representantes Militares dos Países comentam e dão pareceres, incluindo o ponto de vista nacional. As vinte e seis posições nacionais têm que convergir num parecer consensual que será transmitido ao NAC.
5. Este consenso é trabalhado especialmente em assuntos de grande complexidade, nos grupos de trabalho que reúnem regularmente, para tentarem encontrar soluções para os problemas e divergências.
6. O documento final acordado incluirá o parecer inicial do (s) Comando (s) Estratégico (s), sendo enviado ao NAC a fim de ser utilizado nas suas deliberações, consultas e tomadas de decisão. A estrutura da NATO inclui três níveis de comando militar:
 - (i) O estratégico que inclui um Comando para as Operações e outro para a Transformação (*Allied Command Operations* - ACO e *Allied Command Transformation* - ACT);
 - (ii) O nível operacional com os *Joint Force Command* de Bruxelas e Nápoles e o *Joint Command* de Lisboa (no âmbito do processo de transformação em curso passará a *Joint Force Command*) e;

(iii) ao nível tático seis comandos de componente (*Peacetime Establishment Review da NATO Command Structure*)

Apêndices

Apêndice I. Entrevistas: Resumo

De acordo com a pesquisa de informações sobre o modo como este tema tem sido desenvolvido na Marinha Portuguesa, constatou-se que os conhecimentos sobre a Perspetiva de Género são apreendidos por um número reduzido de indivíduos. Uma vez que se encontra a ser questionada a operacionalidade deste tema, implicou que tenha sido levado a cabo, o contacto com pessoas experientes em operações e que pudessem possuir conhecimentos e contributos sobre a aplicação da Perspetiva de Género no papel das FFAA, no ramo da Marinha.

Foram entrevistados militares da Marinha de diversas áreas, nomeadamente, Saúde, Jurídica e Operacional, como foi o caso de Comandantes Fuzileiros e Tenentes empenhados em operações no Kosovo, Afeganistão, Timor e Mali.

Após o contacto com diversos militares com grande experiência profissional ao nível de operações internacionais, que é onde a perspetiva de género é maioritariamente testada, a opinião é unânime. O tema encontra-se pouco desenvolvido e difundido a todos os militares da Marinha. As maiorias das informações obtidas por os mesmos, antes das missões, foram adquiridas por meios externos, isto é, por militares do ramo do Exército ou mesmo por pessoal das Forças Armadas de outros países também pertencentes à força no terreno. O número reduzido da participação de Portugal em operações internacionais é uma possível razão para a qual a temática do género nas operações, não seja colocada em foco na preparação das missões. Como é colocada em segundo, ou mesmo em planos mais secundários da lista de prioridades dos planeamentos operacionais, quando já empenhados nos teatros de operações em que, inevitavelmente, existe o confronto com realidades quotidianas e culturais distintas, os comandantes das forças e restante estrutura operacional, vêm-se obrigados a lidar com a matéria do género e ajustar o seu planeamento face aos acontecimentos do momento.

Uma vez que, no pré-empenhamento, todos recebem um *briefing* acerca do local onde irão operar, não será novidade a realidade que as forças vão encontrar e, portanto, não haverá um grande choque de culturas tão brusco. No entanto, para a realização de uma força militar, se for tida em consideração o género e a cultura do local onde irá decorrer a operação, uma força só poderá ser desenvolvida, treinada e estabelecida pronta, se toda ela estiver bem formada e, mais uma vez, treinada para as possíveis

situações que surjam e para as quais serão testados ao nível da forma de lidar com a realidade local.

Na maioria das vezes, os militares que integram as operações, fazem parte de uma equipa, a qual se prepara adequadamente para o planeamento da missão que é desenvolvido, e só numa fase posterior recebem a apresentação³³⁰ sobre todas as informações do lugar onde será a missão. Ou seja, recebem a parte teórica, mas em relação ao treino que deve ser efetuado, em que os militares devem reagir face às situações descritas na apresentação, pouco ou nada é feito.

Ao nível do MDN, obteve-se o *feedback* numa perspetiva não incrementada na parte operacional mas sim incisiva na fase inicial de todo o processo a ser desenvolvido, isto é, a pertinência da criação de um PNA³³¹. É assegurado que o MDN acompanha os desenvolvimentos internacionais no que concerne ao tema da perspetiva de género, e daí estabelece o *input* destas evoluções a nível nacional e interno, no Ministério da Defesa Nacional. No início, o PNA I foi formado celeremente devido à aproximação do tempo da sua colocação e vigor, no entanto, o PNA II que atualmente se encontra em vigor, encontra-se mais completo e convergente à integração de uma Perspetiva de Género nos diversos Ministérios³³². Continuamente, é da responsabilidade do EMGFA disseminar todas estas informações para os três ramos, que tendo em conta as suas capacidades irão executar as medidas estipuladas no Plano setorial no âmbito do PNA.

Após a reunião das variadas informações, conselhos e propostas derivadas do diálogo com indivíduos de ambos os géneros com as suas experiências profissionais nas diversas funções desempenhadas bem como das comissões realizadas em missões, conservar-se o parecer de que a evolução de uma Perspetiva de Género vai no sentido de alertar e consciencializar todas as pessoas da Marinha para esta necessidade. Tendo em conta esta transmissão de conhecimentos, desde os níveis mais superiores³³³ até aos níveis inferiores³³⁴ irão surgir efeitos, quer no terreno operado como no funcionamento da cadeia de comando hierarquizada. Tais como em todas as organizações de uma sociedade, existe o traço do fator da cultura. Tudo o que é recente, muitas vezes, é difícil de incrementar, face às suposições e dúvidas que suscita, no entanto, nunca é

³³⁰ Esta apresentação, que consiste num briefing dado por tenentes do CADOP, no CITAN, sobre as características do país no geral, em que são abordadas questões culturais e as quais se insere o género.

³³¹ Entrevista Dr^a Isabel Elias da Costa e Dr^a Sandra

³³² Ministérios: Defesa Nacional, Administração Interna, Justiça e Presidência do Conselho de Ministros.

³³³ Ao nível político

³³⁴ Ao nível tático

demais referir que para que a inclusão dos assuntos seja concretizada, as decisões e iniciativas devem partir e primeira linha dos níveis mais elevados. Independentemente do curso e experiência profissional que todos os elementos, é importante que desde a formação inicial de cada militar, exista sempre uma seção dispensada para o tema do Género, para que estejam sintonizados e bem informados do assunto. Apesar de já haver uma mudança lenta das mentalidades ao nível das chefias envolvidas na tomada de decisão, por vezes a formação implica custos financeiros criando-se uma barreira de progressão neste aspeto. No entanto, aproveitando aqueles que detêm os cursos lecionados no estrangeiro é de considerar a articulação de serem realizadas ações de formação ao nível interno da Marinha³³⁵ como ao nível conjunto³³⁶.

Torna-se fundamental que se tenha conhecimento de causa, independentemente do género, a variabilidade é progressista no alcance da eficácia operacional, quanto mais variabilidade mais riqueza para as missões.³³⁷ Nem sempre a questão de género tem muitas implicações, mas não deixa de ser essencial deter informações a seu respeito, uma vez que se encontra sempre da dependência do cariz da missão. Tudo passa pelo caso das missões terem uma diferença cultural implicativa: se o desempenho dela passar por enfrentar essas dissemelhanças; preparação prévia; treino e formação nesta área.

Como tal, é de concordância por parte dos militares entrevistados, que muito mais tem de ser feito em relação à interação de uma Perspetiva de Género nas operações militares, após terem observado nas missões.

Relativamente ao tema do género na sua generalidade, uma vez que existem gabinetes com pessoas especializadas a tratar deste tema e a colmatar as falhas que há na sua integração, também deve haver a preocupação de haver treino e formação nesta área, com o intuito de um dia, a integração estar tão enraizada, que um dia a preocupação a ter nas missões, será automática e natural. Assim deixará de haver gabinetes específicos para o género, as minorias deixarão de existir e um dia o assunto estará impregnado positivamente em todas as organizações sociedade, potenciando o seu desenvolvimento social.

³³⁵ Só possui um militar com o curso para *Gender Adviser*

³³⁶ Exército é o ramo com mais formação para *Gender Advisers* (Entrevista com Major Batista)

³³⁷ Entrevista com Dr.^a Albergaria

Apêndice II. Entrevista: Perspetiva de Género na Missão- Perguntas

PREPARAÇÃO DA MISSÃO

1. Que conhecimento possui acerca da Perspetiva de Género?
2. Poderia explicar como surgiu este tema nas FA e a sua importância de o incluir nelas?
3. Quais as preocupações, neste momento, do MDN como nível estratégico, para a implementação da PG?
4. Consegue descrever o papel de um Assessor de Género no teatro de operações e o seu envolvimento no processo de planeamento da operação?
5. Teve contacto com a estrutura de comando de outros países envolvidos no teatro de operações? Se sim, de que forma se preocupavam com a cultura e o que faziam para a respeitar?
6. Que treino em particular os militares femininos e masculinos deveriam ter antes de prestarem serviço neste tipo de missões?

DESENVOLVIMENTO

7. Acredita que a presença de mulheres nas missões deste cariz melhora as relações entre os militares e os civis? Como? Se possível, poderá dar em exemplo em concreto.
8. As regras de empenhamento incluem um código de conduta acerca do comportamento que os militares têm de observar durante a missão em relação com a população local?
9. Poderia enunciar alguns exemplos concretos de um caso em que a perspetiva de género tenha sido um benefício para a eficácia operacional?
10. Como trabalharam os seus camaradas/colegas de outros países para proceder à implementação da perspetiva de género?
11. Recebeu instruções particulares acerca do modo como deveria proceder à implementação da perspetiva de género?

APÓS MISSÃO

12. Que mais-valias acredita que as Forças Armadas terão, ao implementarem a Perspetiva de Género nos seus planeamentos de operações, exercícios nacionais na Marinha e em conjunto?
13. Ao ter contactado com culturas e realidades bastante distintas de Portugal, que valências adquiriu na/nas missão/missões referidas e que o fizeram desenvolver a nível profissional e a nível pessoal?

14. Que conselho daria aos futuros comandantes de forças/unidades navais e anfíbias para a melhoria da implementação da perspetiva de Género?
15. Concorda com a inclusão da simulação de situações de conflito armado, em que os militares envolvidos serão testados na sua capacidade de lidar com o Género e influências culturais, no treino das forças especiais da Marinha Portuguesa bem como no treino das unidades navais para eventuais conflitos além-fronteira?
16. Que valências podemos retirar em integrar o género nas funções ao nível estratégico, operacional ou tático da estrutura de comando?
17. De que forma a utilização das diferentes capacidades dos géneros contribui para o sucesso das missões militares?
18. Quais os maiores desafios se enfrentam para que a missão/FA responda prontamente ao género?